

## Arş. Gör. Yasemin BAŞMANAV\*

*Makale Gönderim Tarihi : 18 Ağustos 2015*

*Makale Kabul Tarihi : 1 Eylül 2015*

### 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU UYARINCA YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ

#### ÖZ

7 Kasım 2012 tarihinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Böylelikle mülga kanunların düzenleme konuları tek bir kanunda, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bir araya getirilmiştir. Çalışmamızda Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 43'de kural altına alınan yetki tespitine itiraz prosedürü incelenecek olup bu bağlamda, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 43 ile ilgili yenilikler, yetki tespitine hangi konularda itirazın gerçekleştirilebileceği, itiraza yetkili olanlar, itiraz prosedürü ve Yargıtay uygulaması hakkında bilgi verilecektir.

**ANAHTAR KELİMELER:** 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, toplu iş sözleşmesi, yetki tespiti, yetki itirazı.

### OBJECTION TO COMPETENCY DETERMINATION UNDER THE TRADE UNIONS AND COLLECTIVE AGREEMENT ACT NO. 6356

#### ABSTRACT

Trade Unions and Collective Agreement Act No. 6356 came into force on 7 November 2012 and abolished the Labour Unions Act No. 2821 and Collective Agreements, Strike and Lockout Act No. 2822. With the enforcement of the new act, the subject matters of the aforementioned abolished acts have been regulated under one Act. In this study, objection to authority in the process of making a collective bargaining agreement, regulated under article 43 of the Trade Unions and Collective Agreements Act No. 6356 will be analysed in the context of reasons of objection, the parties who have the authority to object and the procedure to be followed for objection with examples of relevant Supreme Court cases.

**KEYWORDS:** Trade Unions and Collective Agreements Act No. 6356, collective agreement, determination of authority, objection to authority.

\*Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı - yaseminbasmanav@gmail.com

## GİRİŞ

Sosyal devlet ilkesi ve bu ilke doğrultusunda gelişen ekonomik ve sosyal haklar sayesinde çalışanlar, devletçe getirilen ve bireysel alanda iş sözleşmeleri ile elde edilen asgari çalışma koşullarının üstünde haklar elde etmiştir. Elde edilen hakların ürünü olan toplu iş hukukunun ortaya çıkmasıyla birlikte çalışanlar, sendikalar aracılığıyla işverenler karşısında grev aracından da faydalanarak toplu iş sözleşmeleri akdedebilmişler ve çalışma yaşamlarına ilişkin kurallar getirebilme özgürlüğüne kavuşmuşlardır<sup>1</sup>. Nitekim Anayasanın “Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı 53. maddesinde de “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.” düzenlemesine yer verilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun<sup>2</sup> (STSK) 2. maddesinde iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Kanunun anılan hükmünden ve toplu iş sözleşmesinin içeriğinin kural altına alındığı 33. maddeden yola çıkılarak toplu iş sözleşmesi “işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşme” şeklinde tanımlanabilir<sup>3</sup>.

1 **Fevzi Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul: Banksis Yayınları No. 70, 1992, s. 1-2.

2 RG. 7.11.2012, 28460.

3 **Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2014, s. 562. (naklen); **Talat Canbolat**, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul: Beta Yayıncılık,

Anayasa ve Kanunda toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçi ve işverenlere karşılıklı olarak getirilmiştir. İşçi ile işveren arasında hukuki eşitlik, çalışma yaşamında düzen ve istikrar ile dirlik ve durulma sağlaması, toplu iş sözleşmesinin hem işçi hem de işveren açısından getirdiği yararlar olarak sıralanabilir<sup>4</sup>.

Hukuken geçerli bir toplu iş sözleşmesinden söz edebilmek için her şeyden önce toplu iş sözleşmesinin Kanunda belirtilen taraflar arasında akdedilmesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek için öncelikle toplu iş sözleşmesinde ehliyet sahibi olmak icap etse de ehliyet tek başına yeterli değildir. Ayrıca toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetine<sup>5</sup> sahip kişi ya da kuruluşların Kanunda aranan yetki koşullarını da haiz olmaları zorunludur<sup>6</sup>. Söz konusu kişi ya da kuruluşların belli bir alanda tatbik edilecek toplu iş sözleşmesi akdedebilmeleri için Kanunda aranan şartlara sahip olmaları toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olarak adlandırılmaktadır<sup>7</sup>.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nda<sup>8</sup> (TİSGLK) olduğu üzere STSK’da da ehliyet ve yetki kavramlarının birbirine karıştırıldığı anlaşılmaktadır<sup>9</sup>. Buna

2013, s. 26-27.

4 **Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat**, s. 556-557.

5 Ehliyeti olmayan işçi veya işveren tarafının yapacağı toplu iş sözleşmesi kesin hükümsüzdür ve bu nedenle bu sözleşmenin geçersizliği herhangi bir süreye tabi olmadan tespit ettirilebilir, **Münir Ekonomi**, “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki”, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara, 1990, s. 25; **Seza Reisoğlu**, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara: Ayyıldız Matbaası, 1986, s. 167.

6 **Ünal Narmanlıoğlu**, İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013, s. 337; **Barış Duman**, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara: Kartal Yayınevi, 2005, s. 85; **Ekonomi**, s. 23.

7 **Rüçhan Işık**, Türk Toplu İş sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Ankara: Sevinç Matbaası, 1970, s. 47.

8 RG. 7.5.1983, 18040.

9 Toplu iş sözleşmesinde ehliyet ve yetki kavramları hakkında detaylı bilgi için bkz. **Işık**, s. 13 vd; **Ekonomi**, s. 23 vd; “...ehliyetsizlik iddiası ile yetki itirazının başka şeyler olduğunu, ehliyetsizlik itirazının yetki itirazı şeklinde nitelendirilemeyeceği...”, Yarg. 9. HD. 10.2.1969,

karşın toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi birbirinden farklı kavramlardır<sup>10</sup>. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, toplu iş sözleşmesi akdedebilmeyi ifade etmekte iken ehliyet kavramından daha dar ve daha sonra aranacak husus olan toplu iş sözleşmesi yetkisi, belirli bir alanda ve belirli bir zamanda toplu iş sözleşmesi akdedebilme ehliyetidir<sup>11</sup>.

Toplu iş sözleşmesi ile ilgili yetki sistemi getirilmesindeki amaç, toplu pazarlık sırasında işveren ile karşı karşıya gelen işçi sendikasının yeterli temsil gücüne ve bu sayede eşit veya en azından eşite yakın bir pazarlık gücüne sahip olmasını teminat altına almaktır<sup>12</sup>.

STSK m. 42 uyarınca toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyebilir. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Çalışma konumuzu ise STSK m. 43’de kural altına alınan, toplu iş sözleşmesi ile ilgi Bakanlık tarafından verilen yetkiye ilişkin karara itiraz prosedürü oluşturmaktadır.

## I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YETKİ TESPİTİ

İşçi sendikasının, toplu iş sözleşmesine taraf olmak için ehliyete sahip olması yanında, yetki kavramı içerisinde değerlendirilmekte olan birtakım şartları da taşıması gerekmektedir. Bunlar sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda belirli bir üye barajını aşmış olması ve toplu iş sözleşmesi akdedilecek işyeri veya işletmede çalışan işçilerin belirli bir kısmının kendi üyesi

14211/1394, **Çolakoğlu**, s. 228, n. 273’den alıntı yapan **Reisoğlu**, s. 169.

10 **A. Can Tuncay ve F. Burcu Savaş**, *Toplu İş Hukuku, Yeni Mevzuata Göre Güncellenmiş 3. Bası*, İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 199.

11 **Işık**, s. 48; **Ercan Akyiğit**, *Toplu İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015, s. 524.

12 **E. Murat Engin**, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 4, S. 39, 2013, s. 153.

olmasıdır<sup>13</sup>. Bir başka deyişle işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi olması için onun, “işkolu barajı”nı ve “ünite barajı”nı aşması şarttır. Birinci koşul olan işkolu barajının aşılması için STSK’da, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olan ve olmayan işçi sendikaları arasında ayrıma gidilmişti. Şöyle ki STSK m. 41/1’e göre, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin<sup>14</sup> üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili iken; STSK Ek m. 1 ile söz konusu yüzde birlik üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanıyordu<sup>15</sup>. Toplu iş sözleşmesi yetkisinde

13 **Mustafa Ünlütepe ve Yasemin Başmanav**, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XVI, S. 1-2, Haziran 2012, s. 258-259; **Selçuk Kocabıyık**, “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, Y. 7, 2012, s. 197-198.

14 2822 sayılı TİSGLK döneminde işkolu barajı yüzde ondu ve bu yüksek oran başlangıçta serbest toplu pazarlık hakkına ve “Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme”ye aykırı bulunarak eleştirilmekteydi. Ancak zamanla yüzde on barajının, güçlü sendikacılığı özendirdiği ve ülke koşullarına daha uygun olduğu gerekçesiyle doğru olduğu da ileri sürülmüştür. Bu yönde bkz. **Tuncay ve Savaş**, s. 201; **Reisoğlu**, s. 170; Aksi yönde görüş için bkz. **Toker Dereli**, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 36, 2013, s. 57.

15 **Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat**, s. 579; STSK m. 41’in ilk halinde işkolu barajı yüzde üç olarak öngörülmüştü. Ancak STSK’nin geçici 6/1. maddesinde iş koluna ilişkin yüzde üç üye şartının, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1.7.2016 tarihine kadar yüzde bir, 1.7.2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanacağı belirtilmişti, **Gülsevil Alpagut**, “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 35, 2012, s. 37; **Ünlütepe ve Başmanav**, s. 260; 6552 sayılı Torba Yasa ile anılan düzenleme yürürlükten kaldırılmış ve ilgili kurallar yukarıda belirtilen hale getirilmişti. Bir başka deyişle Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olan sendikalara tanınan imtiyaz sürekli hale getirilmişti,

Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olan ve olmayan işçi sendikaları arasında ayrıma gidilmesi öğretide haklı olarak eleştirilmiştir. Nitekim anılan düzenleme her şeyden önce STSK’de kural altına alınan sendikaların üst kuruluşlara üye olup olmama özgürlüğüne aykırı olduğu gibi, sendikaların Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olup olmamasının kıstas alınması nedeniyle eşitlik ilkesini de aykırılık teşkil etmekteydi<sup>16</sup>. Nihayetinde Ek m. 1, Anayasa Mahkemesinin 14.5.2015 tarihli kararı ile iptal edilerek sendikalar arasında haksız ayrımcılığa neden olan düzenleme uygulamadan kaldırılmış ve tüm sendikalar için işkolu barajı yüzde bir barajına indirilmiş bulunmaktadır<sup>17</sup>.

**Akyiğit**, s. 527.

16 **Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat**, s. 582; Aynı yönde **Akyiğit**, s. 526; **Dereli**, s. 58; **Engin**, s. 148; **Alpagut**, s. 38; **Murat Özveri**, “6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 87, S. 2, 2013, s. 114.

17 AYM. T. 14.5.2015, E. 2014/177, K. 2015/49, RG. 29383. AYM.’nin iptal kararının gerekçesi şu şekildedir: “4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun’da, Konsey üyesi işçi konfederasyonları, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) olarak sınırlı bir biçimde sayılmış olup herhangi bir sendikanın yüzde birlik işkolu barajına tabi olabilmesi için Kanun’da Konsey üyesi olarak sayılan bu üç konfederasyondan birine üye olması gerekmektedir...Anayasa’nın 51. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde, “Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya...zorlanamaz.” denilmek suretiyle bu hak açık bir biçimde düzenlenmiştir. Sendikaya üye olmama özgürlüğü, sendikaların gücüne karşı çalışanı korumayı amaçlamaktadır. Sendika özgürlüğü, sendikaların üst kuruluşlara üye olmama serbestisini de içermektedir. Bu bağlamda, sendikaları belli konfederasyonlara üye olmayı doğrudan veya dolaylı olarak zorunlu kılan düzenlemeler sendika özgürlüğünün ihlali sonucunu doğurur...Emek kesimini temsil eden sendikaların sosyal diyalog sürecine katılımlarının sağlanmasında kamu yararı bulunduğundan işçi örgütlerinin sendikal haklarına sınırlama getirilmemesi kaydıyla Konseye üye olmalarının zorunlu kılınması Anayasa’ya aykırı olmaz. Dava konusu kuralla, iş sözleşmesi yapabilme yetkisinin elde edilebilmesi için gerekli olan yüzde birlik işkolu barajının Konseye üye olmayan sendikalar yönünden yüzde üç olarak uygulanması öngörülmek suretiyle işçi sendikaları bakımından Konseye üye olan konfederasyonlara üye

İşkolu barajının varlığı halinde aranacak olan ikinci yetki koşulu, ünite barajını aşmak olup STSK m. 41/1’e göre işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde<sup>18</sup> çalışan işçilerin yarısından fazlasının<sup>19</sup>, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir<sup>20</sup>.

Yetki tespitini yapmakla görevli ve yetkili kurum olan Bakanlık çoğunluk şartının gerçekleşip gerçekleşmediğini işlem tarihini değil, başvuru tarihini esas alarak belirleyecektir<sup>21</sup>.

Toplu iş sözleşmesi yapılması istenen işyeri veya işletmede hangi sendikanın işkolu

olmak avantajlı hâle getirilmiştir. 4641 sayılı Kanun’un 2. maddesinde, Konsey üyesi işçi konfederasyonları, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK olarak sınırlı bir biçimde sayılmış olup bu üçü dışındaki işçi konfederasyonlarının Konseye üye olması söz konusu olmadığı gibi bu konfederasyonlara üye olmayan sendikaların Konseyde temsili de mümkün değildir. Dolayısıyla dava konusu kuralla, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK’e üye olan işçi sendikaları, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yönünden avantajlı bir pozisyona sokulmuşlardır. Dava konusu kuralda işçi sendikalarının Türk-İş, Hak-İş veya DİSK’e üye olmalarını zorunlu kılan herhangi bir düzenleme yer almamakta ise de iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli olan yüzde birlik işkolu barajının bu üç Konfederasyondan birine üye olmayan sendikalar yönünden yüzde üç olarak uygulanmasının, sendikaları, bu Konfederasyonlara üye olmaya zorlayıcı bir nitelik taşıdığı açıktır. Zira toplu iş sözleşmesi imzalamak işçi sendikalarının varlık koşulu değil ise de temel hedeflerinden biridir. Sendikalar, bu hedeflerine ulaşabilmek için tabiatıyla yüzde üç yerine yüzde birlik işkolu barajı avantajından yararlanmak isteyecek ve dolayısıyla Konseye üye olan üç işçi konfederasyonundan birine üye olmak durumunda kalacaklardır. Sendikaların, yüzde birlik işkolu barajına tabi olma avantajı getirilmek suretiyle 4641 sayılı Kanun’da sayılan konfederasyonlarından birine üye olmaya zorlanmaları, sendika özgürlüğüyle bağdaşmamaktadır. Açıklanan nedenlerle, dava konusu kural Anayasa’nın 51. maddesine aykırıdır.”, www.anayasa.gov.tr.

18 Başvuru tarihi ile Bakanlığa yapılan ilk başvuru kastedilmektedir, **Tuncay ve Savaş**, s. 205.

19 “Yarıdan fazlası” deyimi %50+1’i değil, işyerindeki toplam işçi sayısının yarısından fazlasını ifade etmektedir, **Akyiğit**, s. 530; **Tuncay ve Savaş**, s. 204; **Ekonomi**, s. 32-33.

20 **Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat**, s. 579.

21 **Narmanlioğlu**, s. 378-379.



barajını ve ünite barajını sağladığının (veya sağlayamadığının) tespit edilmesine yetki tespiti denilmektedir. Türk iş hukuku sisteminde yetki tespiti, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirilir. Ancak Bakanlığın yetki tespitinde bulunabilmesi için ilgililer tarafından, Bakanlığa yazılı olarak talepte bulunulması gerekmektedir<sup>22</sup>.

Yetki tespiti için Bakanlığa başvuru hakkı hem işçi sendikasına hem de işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene tanınmış olmakla birlikte uygulamada, işçi sendikalarının yetki tespiti için başvurdukları görülmektedir. Eğer toplu iş sözleşmesi yapılması istenen işyeri veya işletmede yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi yok ise Bakanlığa başvuru her zaman yapılabilir. Şayet söz konusu işyeri veya işletmede toplu iş sözleşmesi mevcut ise STSK m. 35/4’de ifade edildiği üzere toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ayrıca, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez<sup>23</sup>.

STSK m. 42/2-3 hükümlerine göre Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü<sup>24</sup> içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığını ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde ise bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

STSK m. 42/5’de yetki tespiti ile ilgili usul ve esasların Bakanlıkça çıkarılacak bir

22 Akyiğit, s. 536-537.

23 Nizamettin Aktay, Toplu İş Hukuku, Ankara: Gazi Kitabevi, 2015, s. 210-211; Narmanlıoğlu, s. 370; Kocabıyık, Yetki, s. 200.

24 Bakanlığa verilen altı iş günlük cevap süresi kanun koyucunun direktifi niteliğini haiz olup, bu süreye uyulmamasının herhangi bir yaptırımını bulunmamaktadır, Kocabıyık, Yetki, s. 201.

yönetmelikle düzenleneceği kural altına alınmış ve bu doğrultuda Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik<sup>25</sup> yürürlüğe girmiştir<sup>26</sup>.

Yetki tespitinde işçi sayısının hesaplanma yöntemi ile ilgili olarak STSK m. 41/7’de Bakanlığın, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alacağı belirtilmiştir. Yine STSK m. 42/4’de sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanların, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmayacağı düzenlemesiyle anlaşılması güç bir kural getirilmiştir. Aynı yönde Yönetmelik m. 7/4’de getirilen hüküm ile birlikte değerlendirildiğinde anılan kuralı, yetki tespit başvuru tarihinden sonra yasal süresi içerisinde yapılmayan bildirimlerin göz önüne alınmayacağı şeklinde anlaşılması icap etmektedir. Zira sosyal güvenlik mevzuatı gereği yasal süresi içerisinde yapılmamakla birlikte yetki tespit başvurusundan önce Bakanlığa varmış olan bildirimlerin yetki tespitinde hesaba katılmaması Kanunun ruhuna ters düşecektir<sup>27</sup>.

Yetki tespitinin olumlu yetki tespiti ve olumsuz yetki tespiti olmak üzere iki türü mevcuttur. İşçi veya işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverenin yetki tespit başvurusu üzerine, Bakanlığın başvuru zamanı itibarıyla işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olduğunu belirlemesine olumlu yetki tespiti adı verilir<sup>28</sup>. Olumlu yetki tespitinin yetkili sendikaya, o işkolundaki diğer işçi sendikalarına, sendikaya üye değil ise işverene veya işverenin sendikaya üye olması durumunda işveren sendikasına, ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine iletilmesi gerekmektedir.

25 RG. 11.10.2013, 28792.

26 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 585.

27 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 585-586; Alpagut, s. 39; Kocabıyık, Yetki, s. 201.

28 Akyiğit, s. 541-542.

Ancak ileride değinileceği üzere yetki itirazı hakkına sahip olmayan kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikasına, olumlu yetki tespitinin bildirilmesine gerek bulunmamaktadır<sup>29</sup>. Yönetmelik m. 8/2'ye göre yetki tespit yazısında; yetki şartlarını taşıyan sendikanın adı, yetki kapsamına giren işyeri veya işyerleri ile işçi ve üye sayıları, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve görevli makamın neresi olduğu hususları yer alır.

Olumsuz yetki tespiti ise yetki tespit başvurusu üzerine, Bakanlığın işçi sendikalarının yetki şartlarını taşımadığı yönündeki tespiti olup; başvuru işçi sendikası tarafından yapılmış ise olumsuz yetki tespitinin içeriği, başvuran işçi sendikasının yetki şartlarını taşımadığına yöneliktir. Başvuran şayet işveren sendikası veya işveren ise olumsuz yetki tespiti hiçbir işçi sendikasının yetki koşullarını haiz olmadığını içermektedir<sup>30</sup>. Olumsuz yetki tespitinin sadece başvuran işçi sendikasına bildirilmesiyle veya başvuran işverene veya işveren sendikasına yetkili işçi sendikası bulunmadığına ilişkin yazı dışında başka bilgi verilmemesi ile başvuruyu yapan sendikanın bilgilerinin diğer sendikaların eline geçmesi engellendiği gibi sendikanın giz alanında sayılabilecek bilgilerin işverenin eline geçmesi de önlenmiş olmaktadır<sup>31</sup>.

Çalışma konumuzu oluşturan Bakanlığın yetki tespitine ilişkin itiraz hakkı STSK m. 43'de kural altına alınmış olup belirtilen düzenlemede itiraz hakkına sahip olanlar, itirazın süresi, itirazın yapılacağı mercii ve itirazın yetki işlemlerine etkisi düzenlenmiştir.

## II. BAKANLIĞIN OLUMLU TESPİTİNE İTİRAZ

### A. İTİRAZA YETKİLİ OLANLAR

Bakanlık tarafından yetkili sendikanın tespit ve bildiriminden sonra ilgililerin bu karara itiraz

etme hakları mevcuttur. Söz konusu ilgililer tespit yazısını alan işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Şöyle ki uygulamada genellikle olduğu üzere, yetki tespiti için başvuran işçi sendikasının yetkili olduğu tespit edildiğinde, o iş kolunda faaliyet gösteren diğer işçi sendikaları ile işveren tarafı itirazda bulunabilir. Ancak STSK m. 43/2 uyarınca kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz. İşçi sendikalarının itiraz hakkına sahip olmaları için getirilen sayısal kota 2822 sayılı TİSGLK döneminde de mevcut olup kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen işçi sendikaları için de geçerliydi<sup>32</sup>.

### B. İTİRAZIN İÇERİĞİ

STSK m. 43'de itirazın içeriği ile ilgili olarak itirazda bulunabilecek kişilerin, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendilerinin bu şartları taşıdığı konularında itiraz edebilecekleri belirtilmiştir. Bununla birlikte uygulamada ilgili maddede belirtilmemesine rağmen, yetki tespitinde bulunulan yerin işletme olup olmadığı, tespit yapılan yerin başka bir işkoluna girdiği, söz konusu yerdeki toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin bitimine yüz yirmi günden daha fazla zaman bulunduğu, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurularak çoğunluğun etkilendiği veya sahte üyelik fişlerine göre karar verildiği örneklerinde olduğu üzere, değişik içerikte itirazlar da görülmektedir<sup>33</sup>.

### 1. İşçi ve Üye Sayılarının Tespitinde Maddi Hata İddiası ile Süreye İlişkin İtirazlar

STSK m. 41/5'de belirtildiği üzere bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde, Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam

29 Akyiğit, s. 542; Aktay, s. 214; Narmanlioğlu, s. 372.

30 Akyiğit, s. 542; Narmanlioğlu, s. 372.

31 Aktay, s. 211-212.

32 Duman, s. 142-143; Akyiğit, s. 543.

33 Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 74; Tuncay ve Savaş, s. 212; Narmanlioğlu, s. 380-382.

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. Yayımlanan istatistiğin gerçeğe uymadığı iddiasıyla uygulamada istatistiğe itiraz davası olarak anılan davanın açılması mümkündür. Nitekim STSK m. 41/6'ya göre yayımından itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar. Söz konusu davayı, o işkolundaki herhangi bir işçi sendikası, işveren sendikası, işveren hatta sendikalı olsun veya olmasın o işkolunda bir işte çalışan işçi dahi açabilir. Önemle vurgulamak gerekir ki kesinleşen istatistik tüm sendikalar için geçerlidir, istatistiğin kesinleşmesinden sonra yüzde birlik barajı aştığını iddia eden sendika, bu yöndeki iddiasını yeni istatistiğe itiraz prosedürü içerisinde ileri sürmek mecburiyetindedir<sup>34</sup>.

Yetki tespitine itiraz konuları arasında istatistik ile ilgili hususlar, daha doğrusu işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiası da mevcut ise ve aynı zamanda itiraza konu edilen istatistik kesinleşmemişse, bir başka deyişle en son yayımlanan istatistik ile ilgili olarak istatistiğe itiraz davası görülmekte ise yetki tespitine itiraz davasında, istatistiğe itiraz davasının bekletici mesele yapılması gerekmektedir<sup>35</sup>. Nitekim Yargıtay'ın 2014 tarihli bir kararına göre "Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından davalıya ait işletmede sendikanın yetkisiz olduğu yönünde yapılan tespit iptaline karar verilmesini istemiştir. Kanun metninden

34 Akyiğit, s. 528, dn. 29; Tuncay ve Savaş, s. 202.

35 Duman, s. 145; Efe Yamakoğlu, "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü", Kamu-İş, 2010, C. 11, S. 2, s. 26.

açık bir şekilde anlaşılacağı üzere, yetki tespiti taleplerinde "Yayımlanan istatistikler" in esas alınması gerekmektedir. Buna göre, yetki tespiti için başvuru tarihi itibarıyla, en son yayımlanan istatistik nazara alınacaktır. Yayımlanan istatistiklere itiraz edilmesi durumunda ise, itiraza ilişkin dava bekletici mesele yapılarak, ilgili mahkeme kararının ve istatistiğin kesinleşmesi beklenmelidir. İşte bu aşamadan sonra, başvuru tarihi itibarıyla yayımlanan son istatistiğin, kesinleşmiş şekli hükme esas alınmalıdır<sup>36</sup>..."

Toplu iş sözleşmesi yapılması istenen işyeri veya işletmede, yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi yok ise yukarıda da ifade edildiği üzere, Bakanlığa yetki tespiti için başvuru her zaman yapılabilir. Şayet söz konusu işyeri veya işletmede toplu iş sözleşmesi mevcut ise STSK m. 35/4'de belirtildiği üzere, toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda bulunulabilir. Bakanlığa belirtilen süreye uygun olmayan zaman dilimi içerisinde yetki başvurusu gerçekleşirse, Bakanlığın yetki talebini başka hiçbir hususu araştırmaksızın reddetmesi gerekmektedir. Ancak Bakanlığın, bu konuyu göz ardı ederek yetkiye ilişkin olumlu yanıt vermesi durumunda, yetki tespitinde başvuru süresine uyulmadığı gerekçesiyle itiraz her zaman gerçekleşebilir. Hatta yetki tespitine itiraz davasında anılan husus dile getirilmese dahi düzenlemenin emredici özelliği sebebiyle, yetki tespitinin geçersizliğine hakim re'sen hükmetmelidir<sup>37</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde süreye ilişkin belirtilen kurallar ile aynı dönem için aynı seviyede birden fazla toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunması önlenmektedir.<sup>38</sup> Bu konu ile ilgili olarak akla gelen sorulardan biri de bir işyerindeki toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi günden daha fazla bir süre var iken yapılmış olan yetki

36 Yarg. 22. HD. T. 22.11.2014, E. 2014/31914, K. 2014/31952, **Kazancı İçtihat Bankası**.

37 Tuğ, s. 89; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 77; Aktay, s. 218; Duman, s. 145.

38 Aktay, s. 211; Tuncay ve Savaş, s. 203.

tespiti başvurusunun toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi gün kalmasından itibaren geçerli sayılıp sayılamayacağıdır. Söz konusu soruya hükmün mutlak emredici olmasından yola çıkılarak olumsuz yanıt verilmektedir<sup>39</sup>. Öte yandan işletme toplu iş sözleşmesi konusunda, işletmeye dahil edilen ya da dahil edilmesi icap eden işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi mevcut ise en sonuncusunun bitimine yüz yirmi günden daha az süre bulunmadıkça işletme toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda bulunulamayacaktır<sup>40</sup>.

## 2. İşkoluna İlişkin İtirazlar

Yetki tespitine itiraz konuları arasında çalışma ünitesinin girdiği işkolu da bulunmaktadır<sup>41</sup>. TİSGLK döneminde yetki tespiti safhasında, işyerinin dahil olduğu işkoluna ilişkin itirazı olur ise bu durum bekletici mesele yapılarak, işkolu itirazında bulunan ilgiliye Bakanlığa başvurmak üzere süre verilmekte ve işkolunun tespit sonucuna göre yetki uyumsuzluğu hakkında karara varılmaktaydı<sup>42</sup>.

STSK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte işkolu tespit talebi ve buna yönelik davalar bekletici neden sayılmamaktadır. İşkolunun tespiti ile ilgili olarak STSK m. 5'i irdelemek gerekmektedir. Buna göre "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespiti karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyumsuzluğu iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği

39 Akyiğit, s. 539.

40 Narmanlıoğlu, s. 371.

41 Duman, s. 150.

42 Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 77; Bu yönde karar için bkz. Yarg. 9. HD. 26.1.2010, 958/1400, **Kazancı İç-tihat Bankası**; TİSGLK döneminde yetki tespiti aşamasında ortaya çıkan işkolu uyumsuzluğu ile ilgili bekletici mesele yapılması uygulamasına karşı çıkan görüş için bkz. **Melda Sur**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 3. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2009, s. 269.

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." Belirtilen düzenleme ile işkolu ile ilgili itirazların bir sonraki dönemde yapılabilmesi yoluyla, başlamış olan toplu iş sözleşmesi işlemlerinin geciktirilmesine veya toplu iş sözleşmesi akdedilmesinin önüne geçilmesine yönelik amaçların engellenmesi hedeflenmiştir<sup>43</sup>.

## 3. İşletme Konusuna İlişkin İtirazlar

STSK m. 2'ye göre işletme toplu iş sözleşmesi, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi ifade etmektedir. Yine STSK m. 34/2'ye göre bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. Bu kapsamda bir işverene ait işyerinin işletme niteliğini haiz olup olmadığı konusundaki uyumsuzluklar genellikle, toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti aşamasında ortaya çıkmaktadır<sup>44</sup>.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılması gereken işyerlerinde yetki için çoğunluk hesabı da farklılık arz etmektedir. STSK m. 41/1-2'ye göre, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır<sup>45</sup>. STSK

43 Aktay, s. 217; Bir işyerinin girdiği işkolunun tespitine ilişkin yetkinin Bakanlıkta olması kuralı, ILO tarafından eleştirilmesine rağmen STSK'da da korunmuştur, Özveri, s. 116.

44 Tuğ, s. 88; Yamakoğlu, s. 27.

45 Aynı işyerinde iki ayrı sendika yüzde kırk oranı



m. 34/4 uyarınca işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin<sup>46</sup> bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir.

Yetki tespitine itiraz dilekçesinde toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyerinin işletme olduğu veya olmadığı ve çoğunluğun buna göre tespit edilmesi gerektiği hususu yer alabilmektedir. Verilen bilgiler ışığında söz konusu itirazın bekletici mesele sayılarak, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede dava açılması için itiraz edene süre verilmesi gerektiği düşünülebilir<sup>47</sup>. Ancak itiraz aşamasının gereksiz yere uzamasına neden olacak bu uygulama usul ekonomisine uygun düşmez. Bu sebeple yetki itirazı davasındaki hakimin işletme niteliğinin bulunup bulunmadığına ilişkin itiraz hakkında da sonuca ulaşabilme yetkisinin olduğunun kabul edilmesi uygun düşmektedir<sup>48</sup>. Nitekim Yargıtay uygulaması da bu yöndedir<sup>49</sup>. Bununla

sağlar ise STSK m. 41/3'e göre başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır. Ancak aynı tarihli başvurularda yüzde kırk oranını sağlayan sendikalar aynı sayıda üye sayısına sahip olurlar ise Yönetmelik m. 7/2'ye göre olumsuz yetki tespiti verilecektir, **Akyiğit**, s. 532.

46 STSK uyarınca işletme teknik ve ekonomik anlamda işyerleri bütününe değil aynı işkolundaki birden çok işyerini ifade ettiği için Kanunda "işletme merkezi" teriminin kullanılması isabetli olmamıştır. Bu ifade ile işveren gerçek kişi ise ikametgahı, tüzel kişi ise ticaret siciline kayıtlı olduğu yer mahkemesinin anlaşılması uygun düşmektedir, **Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat**, s. 589; **Canbolat**, Türleri, s. 142.

47 Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. Yarg. 9. HD. T. 9.7.1997, E. 1997/12515, K. 1997/14353, **Kazancı İçtihat Bankası**.

48 **Tuncay ve Savaş**, s. 214; **Sur**, s. 266; **Yamakoğlu**, s. 27.

49 "Dava, olumlu yetki tespitinin iptaline karar verilmesi istemine ilişkindir. 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

birlikte doktrindeki bir diğer görüşe göre STSK uyarınca işletme teknik ve ekonomik anlamda işyerleri bütününe değil aynı işkolundaki birden çok işyerini ifade etmektedir. Bu minvalde yetki tespitine itiraz nedenleri arasında işletmeyi oluşturan işyerlerinden bazılarının başka bir işkoluna girdiğine veya işverenin aynı işkolunda başka bir işyerinin daha bulunduğu ilişkin itirazlar işkolu tespitini gerektirdiğinden STSK m. 5 gereğince işkolu tespiti bekletici mesele sayılmayacak ve uyuşmazlık mevcut kayıtlara göre sonuçlandırılacaktır<sup>50</sup>.

#### 4. Çoğunluk Şartına İlişkin İtirazlar

Yetki tespitine ilişkin itirazlar daha çok, başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının sendika üyesi olup olmadığına, bir başka deyişle çoğunluk şartına yönelik olmaktadır<sup>51</sup>. Yukarıda da belirtildiği üzere, yetki tespitinde işçi sayısının hesaplanma yöntemi ile ilgili olarak STSK m. 41/7'de Bakanlığın, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik

toplular sözleşmesidir. Bu kural kamu düzenine ilişkin olup resen gözetilmelidir. Davacı işyerlerinin farklı iş kollarında bulunduğunu iddia etmekte; davalı ise asıl işin görüldüğü işyerinin bulunduğu yer mahkemelerinin davaya bakmakta yetkili olduğunu savunmaktadır. Bu noktada mahkemece merkez işyerine ilişkin herhangi bir inceleme ve araştırma yapılmamıştır. O halde öncelikle merkez işyerine ilişkin de bir inceleme yapılmalı, diğer işyeri ile birlikte tek bir işyeri veya bağımsız işyerleri oluşturulup oluşturmadığı ya da işletme niteliğinde bulunup bulunmadığı açıklığa kavuşturulup buna göre mahkemenin davaya bakma yetkisi değerlendirilmeksizin verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." Yarg. 9. HD. 5.12.2013, 13085/32082, **Kazancı İçtihat Bankası**.

50 **Canbolat**, Türleri, s. 140-143; **Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat**, s. 574-575; Nitekim Canbolat'a göre işletme toplu iş sözleşmesi STSK uyarınca, teknik anlamda aynı işletmeye bağlı olmasa da işverenin aynı işkolundaki tüm işyerlerini kapsamaktadır. Bu sebeple işletme toplu iş sözleşmesi değişik iş kollarına giren işyerleri için söz konusu olmayacak, ancak aynı işkollarına giren işyerleri için mümkün olacaktır. Belirtilen nedenlerle STSK'daki "işletme düzeyi" ifadesi isabetli değildir, **Talat Canbolat**, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler", Toprak İşveren Dergisi, S. 96, 2012, s. 7.

51 **Yamakoğlu**, s. 28.

ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alacağı belirtilmiştir. Yetkili sendikanın belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerinin esas alınacak olması nedeniyle, STSK m. 17/5 uyarınca, e-Devlet üzerinden sendika üyeliğinin gerçekleştirileceği göz önüne alındığında, kayıt dışı çalışan işçiler bakımından, sistemde işyeri bulunmayacağından üyelik yapılması mümkün olmayacak ve böylelikle yetki tespitinde işçi sayısının belirlenmesi bakımından dikkate alınmama sonucunu doğurabilecektir. STSK'nın yetki tespiti sistemi ile ilgili ortaya çıkabilecek sorunlardan biri olan bu durum da yetki tespitinde itiraza gidilebilecek durumlardan kanaatimizce önem arz edenidir<sup>52</sup>.

Uygulamada ortaya çıkan sorunlardan bir tanesi de çoğunluk hesabının yapılmasında kimlerin göz önünde bulundurulacağıdır. Burada, sendikalı sendikasız ayrımı yapılmaksızın tüm işçiler göz önünde bulundurulacaktır<sup>53</sup>. Çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığı, sendikanın başvuru tarihine göre tayin edilecektir. Bu bakımdan, başvuru tarihinden sonra sendika üyelerinin azalması veya hiç kalmaması ya da işverenin değişmesi etkili olmayacaktır<sup>54</sup>.

İşçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi ifade ettiğinden, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışan işçiler yanında, daimi ve geçici statüde çalışanlar ile mevsimlik işçiler ve çağrı üzerine çalışan işçiler de çoğunluğun tespitinde nazara alınır; yapılan işin sürekli veya süreksiz olması da etkili olmayacaktır<sup>55</sup>. İşe iade davası açarak feshin geçersizliği kararı alan işçiler de işe başlatılınsınlar veya başlatılınsınlar yetki başvurusunda bulunulduğu

tarih itibarıyla çoğunluğun tespitinde göz önünde tutulacaklardır. Toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerindeki veya işletmedeki alt işveren işçileri çoğunluğun tespitinde hesaba katılmayacaklardır; ancak alt işverenlik ilişkisi geçersiz ise ve işçiler baştan itibaren asıl işverenin, toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen ünite işverenin, işçisi sayılacakları için bu durumda çoğunluk için aranan işçi sayısına dahil edilmeleri gerekmektedir<sup>56</sup>.

56 **Akyiğit**, s. 534; **Tuncay ve Savaş**, s. 208-209; "Olumsuz yetki tespitine itiraz eden Türk Metal Sendikası, Bakanlığın olumsuz tespitinin iptaline ve kendilerinin davalı işyerinde gerekli çoğunluğa sahip bulunduğu tespitine karar verilmesini talep etmiştir. Dosya içerisinde bulunan kesinleşmiş işe iade kararlarında, işten çıkartılan davacı sendika üyesi işçilerin başvuru tarihinde işe başlamak üzere işyerine gittikleri ve işveren tarafından işe başlatılmadıkları, daha sonra gönderilen bildirimlerle bu işçilerin iş sözleşmelerinin başvuru tarihi itibarıyla fesih edildiğinin belirlendiği buna göre başvuru tarihinde işten çıkartılan işçilerin işçi sayısından nazara alınması gerekir. Böyle olunca davacı sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma çoğunluğu bulunduğundan davacının itirazının kabulü ile Bakanlığın olumsuz yetki tespitinin iptaline ve davacı sendika davalı işyerinde başvuru tarihi itibarıyla sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma çoğunluğunu sağladığının tespitine karar vermek gerekir..." Yarg. 9. HD. 2.6.2009, 21002/15446, **Kazancı İċtihat Bankası**; "Uyuşmazlık, olumsuz yetki tespitine itiraza ilişkindir. 2822 sayılı Yasanın 15. maddesi gereği açılan yetki tespitine itiraz davaları kamu düzeni ile ilgili olduğundan mahkemece delillerin yargılamanın tüm safhalarında kendiliğinden toplanması ve değerlendirilmesi gerekir. Kamu düzeni ile ilgili hususlarda usulü kazanılmış haktan söz edilemeyeceğinden davacı sendikanın daha önce muvazaayı ileri sürmeden bir birinin aynı toplu iş sözleşmelerini her bir şirketle imzalamış ve yürürlükte tutmuş olması yasaya aykırılığı ortadan kaldırmaz. Bu itibarla iş müfettişi ve yapılan keşif sonrası alınan bilirkişi raporundan davalı işverenin asıl işin her bir bölümünü farklı alt işverene yaptırmak suretiyle böldüğü, bunun yukarıda açıklanan 4857 sayılı yasanın 2. maddesinde belirtilen asıl işveren alt işveren ilişkisinin koşullarını taşımadığı anlaşıldığından alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçileri olarak kabul edilip çoğunluk tespitinin bu çerçevede yapılması gerekir. Alt işverenler tarafından görülmekte olan işlerin yukarıda belirtilen unsurları taşımadığı, asıl işveren alt işveren ilişkisinde davalı işverenin asıl işin bölümlerini muvazaalı olarak alt işverenlere verdiği dikkate alınmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır..." Yarg. 9. HD. 10.4.2008, 12851/8003, **Kazancı İċtihat Bankası**.

52 Özveri, s. 117.

53 **Sur**, s. 276

54 **Çelik**, "Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar", Prof. Dr. Salih Şanver'e Armağan, İstanbul, 1998, s. 144; **Tuğ**, s. 83.

55 **Çelik**, s. 134-135; **Sur**, s. 263-264; **Duman**, s. 109 vd.

## C. YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ PROSEDÜRÜ

### 1. İtirazın Şekli ve İtiraz Dilekçesinin Kaydı

STSK m. 43/2 uyarınca itiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Görevli makam ise ya Bakanlık ya da Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olacaktır. Zira STSK m. 2’de 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” şeklinde tanımlanmıştır. İtiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilmesi zorunlu bir unsurdur. Zira böylelikle Bakanlık yetki işlemlerini, itiraz safhası sonuçlanıncaya kadar durdurabilecektir, nitekim STSK m. 43/5’de itirazın, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durduracağı kural altına alınmıştır<sup>57</sup>.

57 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 73-74; **Narmanlıoğlu**, s. 387; **Duman**, s. 154; “... Toplu iş sözleşmesi yapma prosedürü, bütün bilgilerin ve bu arada itirazların BÇM. Ve Çalışma Bakanlığında toplanmasını amaçlayıcı bir sistem getiren 2822 sayılı Yasanın getirdiği bu sistem içerisinde konu incelendiğinde itiraz dilekçesinin Çalışma Bakanlığı ve BÇM’na kaydettirilmesi, itirazın incelenmesini etkileyecek çok önemli bir koşul olduğu, ihmalinin yasanın getirdiği sistem ve amaçla bağdaşmayacak sonuçlar doğuracağı anlaşılır...”, Yarg. 9. HD. 22.10.1984, 9921/8986, **Reisoğlu**, s. 192; İtirazın karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurması kuralının sendikasılaştırma veya en azından sendika üzerinde baskı kurma amacına hizmet ettiği görüşü için bkz. **Engin**, s. 151; Bakanlığın olumlu tespit yazısına ilişkin itiraz dilekçesini ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne kaydettirmeden dava açıp, daha sonra yasal süre içerisinde itiraz dilekçesini kaydettirerek ikinci kez dava açan davacı işveren hakkında, ilk derece mahkemesinin kararının

İtiraz dilekçesi yazılı olur ve görevli makama kayıt ettirilen itiraz dilekçesine şerh düşülmesine ihtiyaç yoktur. Bir başka deyişle itiraz dilekçesine şerh düşülmemesi yetki tespitine itiraz davasının reddine neden olmamakta olup Yargıtay uygulaması da bu yöndedir<sup>58</sup>.

### 2. İtiraz Davasının Görüleceği Mercii

Yetki tespitine itiraz ile ilgili hükümlerde itirazda görevli ve yetkili olan mahkeme hakkında herhangi bir kurala yer verilmemiştir. STSK m. 79’da ise STSK’nin uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görüleceği; ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olacağı ifade edilmiştir. Belirtilen hükümden görevli mahkemenin iş mahkemesi, iş mahkemesi yoksa iş davalarına bakmakla görevli olan mahkeme olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte düzenlemenin ikinci cümlesinde STSK’nin yedinci ila on birinci bölümlerinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin görevli makamın bulunduğu yer mahkemesine göre tayin edileceği kural altına alınmıştır. Yetki tespitine itiraz davasının kural altına alındığı 43. madde Kanununun 8. Bölümünde yer almaktadır. STSK m. 79’un ikinci cümlesinde “yedinci ila on birinci bölümleri” ifadesindeki “ila” edatı belirtilen sayıların da dâhil edildiği aralığı anlatan söz<sup>59</sup> olarak tanımlandığı için sekizinci bölümdeki yetki tespitine itiraz davası için

aksine, iki davayı birleştirerek davanın esastan incelenmesi gerektiğine ilişkin karar ve kanaatimizce de haklı olarak kararı isabetli bulan inceleme için bkz. **Selçuk Kocabıyık**, “Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydettirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, Y. 5, 2010, s. 106 vd.

58 **Tuğ**, s. 93; **Akyiğit**, s. 544, dn. 36; **Yamakoğlu**, s. 36; “Çoğunluk tespitine karşı açılan itiraz davasının çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı bölge müdürlüğüne kaydettirilmesi yeterli olup, kayıt şerhinin ayrıca dava dilekçesine şerh edilmiş olması gerekmemektedir...”, Yarg. 9. HD. T. 20.1.2000, E. 2000/116, K. 2000/220, **Kazancı İçtihat Bankası**.

59 “İla” edatının tanımı için bkz. www.tdk.gov.tr

yetkili mahkeme de görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi olacaktır. Yukarıda belirtildiği üzere görevli makamın tanımlandığı STSK m. 2 dikkate alınarak denilebilir ki yapılacak olan toplu iş sözleşmesi işletme toplu iş sözleşmesi ise işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi görevli ve yetkili olmalıdır<sup>60</sup>. İşyeri toplu iş sözleşmesinde işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi; grup toplu iş sözleşmesinde gruba dahil olan işyerleri aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giriyor ise o yerdeki iş mahkemesi, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giriyor ise Bakanlığın bulunduğu Ankara'daki iş mahkemeleri görevli ve yetkili olacaktır<sup>61</sup>.

60 TİSGLK döneminde işletme toplu iş sözleşmesinin ilişkin yetki tespitine itiraz davalarında, Yargıtay, işletme merkezinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesinin yetkili mahkeme olduğu yönünde karar vermekte idi. Ancak daha sonra, Yargıtay, TİSGLK'ye uygun olarak yetkili mahkemenin işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesi olduğuna hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD, E. 2009/1001, K. 2009/1961, T. 16.11.2009; karara ilişkin inceleme için bkz. **Fevzi Şahlanan**, "İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz Davasında Yetkili Mahkeme - Karar İncelemesi", *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 367, Ekim 2010, s. 1 vd; TİSGLK'de işletme toplu iş sözleşmeleri açısından yetkili mahkeme, işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesi iken STSK'da işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkilidir, **F. Burcu Savaş Kutsal**, "Mahkemenin Yetkisini Kesin Olarak Belirleyen Yasal Düzenlemeye İlişkin Değişikliğin Görülmekte Olan Davalara Etkisi (Karar İncelemesi)", *Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi*, C. 10, S. 29, 2014/3, s. 63.

61 **Akyiğit**, s. 545-546; **Tuncay ve Savaş**, s. 213; "... yetki tespitine dair düzenlemenin 6356 Sayılı Kanun'un 8.bölümünde düzenlendiği de dikkate alındığında davada Kanununun 2. maddesinde belirtilen görevli makam olan işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yer mahkemesi olduğu, işyerinin de İzmir İl'inde bulunduğu da dikkate alındığında mahkemenin davada yetkili olduğu anlaşılmıştır...", Yarg. 7. HD. 28.6.2013, 6595/12288, **Kazancı İçtihat Bankası**.

İş mahkemelerinin yetkisi konusunda genel kuralı getiren İş Mahkemeleri Kanunu<sup>62</sup> m. 5<sup>63</sup> gibi STSK ile getirilen özel yetki kuralları da kamu düzenine ilişkin olup, mahkemelerin yetkisini kesin olarak belirlemektedir<sup>64</sup>.

### 3. İtiraz Davasının Tarafları

Toplu iş sözleşmesi akdetmede ehliyet sahibi olan işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikasının, yetki tespitine itiraz davasına da ehliyetleri bulunmaktadır. Bununla birlikte STSK m. 43'de itiraz davasında davalı tarafın kim olacağı hakkında bilgi verilmemiştir. Bakanlığın olumlu tespitine karşı açılacak itiraz davasında davalı sıfatı, tespitte bulunan Bakanlığa ve tespite ilişkin kararda yetkili olduğu bildirilen işçi sendikasına aittir. Yetki tespitine itiraz davası her iki kurumun hak alanını ilgilendirdiğinden dolayı davalı olarak ikisi de gösterilmelidir. İki kurumdan biri davalı olarak belirtilmemiş ise söz konusu durumun düzeltilmesi için davacıya kesin süre verilmesi gerekmektedir. Bakanlık ile ilgili işçi sendikası, usul hukuku açısından şekli bakımdan mecburi dava arkadaşı olarak nitelendirilirler<sup>65</sup>.

### 4. İtirazın Süresi

STSK m. 43'e göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan yetki tespitine itiraz, gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından, yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapılmalıdır. Öncelikle belirtmek gerekir ki altı iş günlük sürenin hesaplanmasında tebligatın yapıldığı gün dikkate alınmayacağı gibi itiraz resmi bir makama yapılacağından

62 RG. 4.2.1950, 7424.

63 İş Mahkemeleri Kanunu m. 5 "İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz." şeklindedir.

64 **Savaş Kutsal**, s. 63-64.

65 **Duman**, s. 161-162; **Tuncay ve Savaş**, s. 212.



bayram, genel tatil günleri ile hafta sonu günleri iş günü sayılmayacaktır. Söz konusu süre hak düşürücü nitelikte olup, süreye riayet edilmemesi durumunda itiraz davasının esasına girilmeden usulden reddedilmesi icap etmektedir<sup>66</sup>.

İtiraz dilekçesi yukarıda da belirtildiği üzere, görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Öğretide itirazın gerçekleşmesi için altı iş günlük süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedilmesinin yeterli olduğu, bu süre içerisinde dilekçenin mahkemeye ulaştırılmasının elzem olmadığı görüşü ileri sürülmüştür<sup>67</sup>. Buna karşılık katıldığımız görüşe göre Kanunun açık hükmü gereği altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde itiraz dilekçesinin hem görevli makama kaydı hem de mahkemeye ulaştırılması şarttır; zira anılan süre, itiraz davasına ilişkin mahkemeye başvuru süresidir, dilekçenin görevli makama kaydı ise usuli bir zorunluluktur<sup>68</sup>.

### 5. İtiraz Konusunun İspat Yükümlüsü

STSK m. 43'de yetki tespitine itirazda itiraz konusu hususları ispat ile kimin yükümlü olduğuna ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmediği için Türk Medeni Kanunu m. 6'daki genel kural tatbik edilmelidir. Belirtilen kurala göre iddia sahibi ispat ile mükelleftir. Konumuz açısından da toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu iddia edenin iddiasını ispat ile yükümlü olduğu kabul etmek gerekmektedir<sup>69</sup>.

### D. İTİRAZIN İNCELENMESİ VE MAHKEMENİN KARARI

STSK m. 43'e göre itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde

66 **Tuncay ve Savaş**, s. 212-213; **Narmanhoğlu**, s. 386; **Reisoğlu**, s. 189-190; **Yamakoğlu**, s. 35; Bayram arifesi örneğinde olduğu üzere yarım günün tatil edildiği günlerde, tatil olmayan öğlene kadarki süre tam iş günün olarak kabul edilip altı iş günlük sürenin hesaplanması o gün hesaba katılarak yapılır, **Duman**, s. 165.

67 **Tuğ**, s. 92.

68 **Duman**, s. 165-166.

69 **Tuğ**, s. 93; **Duman**, s. 170.

itiraz incelenmeksizin reddedilir. Getirilen bu yeni düzenleme ile somut delillerin yer almaması halinde işin esasına girmeden davanın reddedileceği kastedilmektedir. Belirtilen kural ile kötü niyetli itirazların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Kanunda mahkemenin bu yöndeki ret kararının kesin olduğuna ilişkin bir düzenleme bulunmadığı için itirazın reddine dair kararın temyizi mümkündür<sup>70</sup>.

Somut delillerin bulunması halinde esasın-

70 **Akyiğit**, s. 546; **Tuncay ve Savaş**, s. 212; **Alpagut**, s. 40; **Kocabıyık**, Yetki, s. 202; Engin'e göre hükmün yetki sürecini hızlandırmak amacıyla getirildiği açıktır, ancak söz konusu amaca bir ölçüde ulaşılabileceği kabul edilmelidir, **Engin**, s. 146; **Canbolat'a** göre hükmün amacı yerinde olmakla birlikte "somut deliller" ile kastedilenin ne olduğunun açık ve anlaşılır olmaması nedeniyle lafzi açıdan, getirilen düzenleme uygun olmamıştır, **Canbolat**, **Yenilikler**, s. 10; "Hükümde yer alan "itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir" cümlesi 17.10.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda verilen önerge ile hükmün kapsamına dahil edilmiştir. Önerge ile eklenen cümlenin amacının sırf yetki sürecini sürüncemede bırakmak amacıyla yapılan kötü niyetli itirazların önüne geçilmesi olduğu görülmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki hükümde itirazın incelenmeksizin reddedileceği ifade edilse de itirazın sırf yetki sürecini sürüncemede bırakmaya yönelik olup olmadığı ile somut delillere dayanıp dayanmadığı mahkeme tarafından bir inceleme ve değerlendirme yapılmasını gerekli kılmaktadır. Şu halde itirazın incelenmeksizin reddedileceği ifadesinin somut olmayan ve somut delillerle desteklenmeyen itirazların işin esasına girmeksizin reddedileceği şeklinde anlaşılması özelden maddenin, genelde ise Kanunun amacına ve sistematiğine uygun düşmektedir... davacı, işletme kapsamına ve buna bağlı olarak işçi sayısına itiraz ettiği gibi davalı sendikanın üye sayısını da kabul etmemektedir. Davacı vekili ayrıca işletme kapsamına ilişkin dava açtıklarını, bunun bekletici mesele yapılması gerektiğini, delillerin davalı bakanlık ile davalı sendikada bulunması nedeniyle delillere ulaşmakta güçlük çekildiğini ileri sürmektedir. Diğer taraftan yetki tespitine itiraz dilekçesi ve eklerinde hukuki mütalaa, keşif, bilirkişi incelemesi, yetki tespit belgesi, bir kısım üyelikten çekilme bildirimleri, işyerlerine ilişkin Nace kodlarını gösterir belge, SGK prim bordroları, işe giriş ve çıkış bildirimleri, üye kayıt fişleri, istifa fişleri delillerine dayanılmıştır. Görüldüğü üzere, davacının itirazı somut olup delillerle de desteklendiğinden 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin 3. fıkrasının birinci cümlesi kapsamında değerlendirilemez...", Yarg. 22. HD. 26.6.2013, 16422/15619, **Kazancı İçtihat Bankası**.

dan incelenebilecek itiraz ile ilgili olarak STSK m. 43'de ayrıma gidilmiştir. Buna göre işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme, altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Yetki tespitinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin bitimine yüz yirmi günden daha fazla bir zaman var iken gerçekleştirilen başvuru üzerine yapılması veya işyerinde çalışan işçi sayısı ve sendikanın üye sayısı konusunda Bakanlığın kendi kayıtları ile uyum sağlamayan bir tespit yapması gibi durumlar maddi hata ve süreye ilişkin itirazlara konu oluşturabilecek durumlara örnek olarak verilebilir. Burada önemle vurgulamak gerekir ki mahkemenin, itirazın işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye yönelik olup olmadığına yönelik kararına karşı Yargıtay yolu açıktır<sup>71</sup>. Maddi hata ve süreye ilişkin itirazlarda bu şekilde süre sınırlaması getirilmesinin sebebi, yetkinin bir an önce hangi sendikada olduğunun tespit edilmesi sağlamak ve böylece işyeri ya da işletmede gecikmeksizin toplu iş sözleşmesi akdetmektir<sup>72</sup>.

STSK m. 43'e göre yukarıda belirtilen hususlar dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin<sup>73</sup> olarak karara bağlanır.

71 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 78-79; **Narmanlıoğlu**, s. 388.

72 **Aktay**, s. 216.

73 Yargıtay'ın "kesin" olarak karar vermesinden ne anlaşılması gerektiği hususunda duraksama yaşanmaktadır. Yargıtay'ın kesin olarak karar vermesi ile amaçlanan husus yetki uyuşmazlığının kısa sürede sonuçlanıp çalışma barışının bir an önce kurulması olduğuna göre Yargıtay'ın esas hakkında karar alması gerekmektedir. Uygulamada ise Yargıtay bozma kararları alıp, dosyayı mahkemeye geri göndermektedir, **Sur**, s. 262-263; Ayrıca Yargıtay'ın usul açısından bozma kararı alması kabul edilebilir ise de kararı esastan bozması söz konusu kurala tamamen aykırılık oluşturmaktadır, **Reisoğlu**, s. 201; "...Dava dilekçesindeki itirazlar değerlendirildiğinde 2822 sayılı yasa, 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı yasanın 43. Maddesi kapsamında yetki tespitine ilişkin maddi bir hata ve süreye ilişkin bir itiraz bulunmaması sebebiyle yargılamanın duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlanması hatalıdır...", Yarg. 9. HD. 9.5.2013, 5980/14127, **Kazancı**

Düzenlemede ilk derece mahkemesinin karar verme süresine ilişkin bir kural bulunmamasıyla birlikte Yargıtay'ın on beş gün içinde karar vermesine ilişkin hükümden hareketle ilk derece mahkemesinin de hızlı bir şekilde karar vermesi gerektiği sonucuna ulaşılabilir<sup>74</sup>.

Yetki itirazı uygulamada daha çok işyeri ve işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının (işletmelerde ise yüzde kırkının) sendika üyesi olup olmadığına yönelik olmaktadır. Bu noktada önem arz eden husus başvuru tarihinde sendikaya üye olan kişilerin sayısıdır ve mahkeme tarafından da buna göre inceleme yapılması gerekmektedir<sup>75</sup>. Nitekim STSK m. 17/5'e göre sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır.

Mahkeme yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde yaptığı inceleme sonucunda ilgili sendikanın yetkili olup olmadığına karar verecektir. Buna göre ya Bakanlığın yaptığı olumlu tespit yerinde bulunulacak ve yetki tespitine itiraz davası reddedilecektir ya da itiraz haklı bulunarak Bakanlığın yetki tespiti iptal edilecektir. Ancak mahkeme Bakanlığın yetki tespitini iptal ettiğinde, mahkeme tarafından itiraz edilen işyeri için itiraz eden sendikanın yetkili olduğu sonucuna varılsa bile sadece iptale ilişkin karar verilmeli, itiraz eden sendikaya yetki verecek mahiyette bir hüküm oluşturmaktan kaçınılmalıdır<sup>76</sup>.

#### İçtihat Bankası.

74 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 79; **Reisoğlu**, s. 201; "... Uyuşmazlık konusu olayda maddi hata dışında belgelerin bulunduğu ve inceleme konusu yapılmadığı ve yetkiyi haiz olmadığı nazara alındığında iddianın maddi hata olmadığı... temyizini kabil olduğu...", Yarg. 9. HD. 20.6.1984, 6206/6745, **Reisoğlu**, s. 195.

75 **Tuğ**, s. 95.

76 **Şahlanan**, Toplu İş Sözleşmesi, s. 81-82; **İşık**, s. 75.

Öte yandan yetki tespitine itiraz hukuk usulü anlamında itiraz olup dava sayılmamakla birlikte, uygulamada yetki tespitine itiraza biçimsel yönden dava yöntemleri uygulanmaktadır<sup>77</sup>.

### III. BAKANLIĞIN OLUMSUZ TESPİTİNE İTİRAZ

Bakanlığın olumsuz yetki tespitinde bulunması halinde itirazda bulunabilme hakkına ilişkin 2822 sayılı TİSGLK’de herhangi bir kurala yer verilmemişti. Bununla birlikte idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık olduğunu ifade eden Anayasa kuralı gereğince, olumsuz yetki tespiti durumunda, işçi sendikasının itiraz hakkına sahip olduğu kabul edilmişti<sup>78</sup>.

STSK m. 43/4’te olumsuz yetki tespitine karşı itiraz yolu düzenlenerek, bu konudaki tereddüt ve yorumların sona ermesi sağlanmıştır<sup>79</sup>. Buna göre “42. maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir<sup>80</sup>. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.”

Olumsuz yetki tespitine itiraz Bakanlığın, sendika hakkındaki olumsuz tespitinin değiştirilmesini sağlayarak yetki işlemlerine devam edilmesini amaçlayan bir davadır. Olumlu yetki tespitine itirazda görev, yetki, ispat yükümlülüğü ile ilgili verilen bilgiler olumsuz yetki tespitine itiraz için de geçerli olacaktır.

77 Tuğ, s. 93; Işık, s. 83; Kocabıyık, Yetki, s. 202.

78 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 592; Tuncay ve Savaş, s. 215.

79 Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s. 592; Tuncay ve Savaş, s. 215.

80 Açılan davanın o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilmesi, itirazın ihbarı niteliğini taşır. Böylelikle isteyenler davanın tarafı olabileceklerdir, Kocabıyık, Yetki, s. 203.

Aynı şekilde TİSGLK döneminde olumsuz yetki tespitine itiraz sonucunda verilen kararın temyiz edilebileceği belirtilmekteydi. STSK m. 43/4’de de olumsuz yetki tespitine itiraz hakkında verilen kararın kesin olduğu belirtilmediği için olumsuz yetki tespitine itiraz sonucunda verilen karara karşı temyiz yoluna gitmek mümkündür. Şüphesiz temyiz hakkına davanın tarafları olan işçi sendikası ve Bakanlık sahiptir<sup>81</sup>. Ancak konu ile ilgili olarak akla gelen sorulardan biri, STSK m. 43’ün olumlu yetki tespitine itiraz davası kısmında düzenlenen, itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verileceğine ilişkin kuralın olumsuz yetki tespitine itiraz davası için de geçerli olup olmayacağıdır. STSK m. 43’ün olumlu yetki tespitine itiraz davasının kural altına alındığı fıkralarında düzenlendiği için olumsuz yetki tespiti için de uygulanmayacağı cevabı verilebilir. Bununla birlikte yukarıda da belirtildiği üzere itiraz dilekçesinin görevli makama kaydının amacı, görevli makamın karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurmasını temin etmektir. Olumsuz yetki tespitine itiraz davası süresince başka bir sendikanın aynı ünite için yetki talebinde bulunması halinde, ilk yetki talebi sonuca bağlanmadan başka bir sendika için yetki işlemlerine başlanmamalıdır. İtiraz dilekçesinin görevli makama kaydı belirtilen durumu sağlayacağı için söz konusu usuli işlemin olumsuz yetki tespitine itirazda da uygulanması kanaatimizce isabetli olur.

Olumsuz yetki tespitine itiraz davası sonucunda mahkeme ya davacı işçi sendikasının talebini haklı bulmayarak ret kararı verecektir ya da davacı işçi sendikasının talebini haklı bularak davanın kabulüne karar verecektir. TİSGLK döneminde Bakanlığın bu karara dayanarak davacı işçi sendikasına yetki belgesi vermesi mümkün değildi. Mahkemenin kararı Bakanlığın çoğunluk tespiti yerine geçmekte ve Bakanlık da işçi sendikasının çoğunluğa sahip olmadığına ilişkin tespitini kaldırıp, o karar yerine işçi

81 Tuğ, s. 98; Şahlanan, s. 85; Yamakoğlu, s. 43.

sendikasının yetkili olduğuna dair tespitte bulunarak olumlu tespitini, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirmektedir. İlgililere Bakanlığın olumlu tespitinin tebliği ile birlikte olumlu tespite itiraza ilişkin kurallar tekrar devreye girmektedir<sup>82</sup>. Bununla birlikte STSK ile belirtilen uygulamadan vazgeçilmiştir. Şöyle ki STSK m. 43/4’de olumsuz yetki tespitine itirazlarda mahkemeye, işkolu barajını sağlayan yani yetki tespitine itiraz etme hakkına sahip olan sendikalar ile işverene davayı ihbar etmek zorunluluğu getirilmiştir. Yine aynı doğrultuda olmak üzere STSK’nın “Yetki Belgesi” başlıklı 44. maddesinde “Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş

82 **Narmanlıoğlu**, s. 384-385; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 85-86; **Yamakoğlu**, s. 43; “Olumsuz yetki tespitine itiraz sonucu tespit başvurusunda bulunan sendika ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında görülüp sonuçlandırılan dava sadece bu iki taraf arasında bağlayıcı olur. Bu karar kesin yetki belgesi niteliğini taşımaz. İtiraz davası sırasında dava dışında kalan diğer işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işvereni bağlamaz. Bu nedenle Bakanlığın kesinleşmiş yetki kararına dayanarak çoğunluk başvurusunda bulunan sendikanın yetkili olduğunu gösteren olumlu yetki tespit yazısı düzenleyerek aynı işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğ edip 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 15. maddesinde öngörülen prosedürün işletilmesine imkan vermesi ve bunun sonunda da toplu iş sözleşmesinde taraf olacak sendikanın kesin şekilde belirlenmesi gerekir...” Yarg. 9. HD. 8.3.2005, 5433/7719, **Kazancı İçtihat Bankası**; TİSGLK döneminde olumsuz yetki tespitine itiraz sonucunda davacı lehine olumlu karar verilirse Bakanlığın davacıya kesin yetki belgesi vermemesi, olumlu yetki tespit yazısı düzenleyerek, yazının o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilmesi gerektiği hakkındaki Yargıtay kararı ve kararı isabetli bulan inceleme için bkz. **Selçuk Kocabıyık**, “Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 3, Y. 1, 2006, s. 137 vd.

Sicil Sayı: 33 Yıl: 2015

mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.” düzenlemesine yer verilerek olumsuz yetki tespitine itiraz neticesinde mahkeme tarafından hakkında olumsuz yetki tespit işlemi yapılan sendikanın yetkili olduğunun tespiti ve bu tespitin kesinleşmesi halinde sendikaya yetki belgesi verileceği belirtilmiştir. Görüldüğü üzere, STSK ile birlikte olumlu ve olumsuz yetki tespitlerine itirazların sonuçları arasındaki fark ortadan kaldırılmıştır<sup>83</sup>.

#### IV. SONUÇ

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Eğer toplu iş sözleşmesi yapılması istenen işyeri veya işletmede yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi yok ise Bakanlığa başvuru her zaman yapılabilir. Şayet söz konusu işyeri veya işletmede toplu iş sözleşmesi mevcut ise toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir.

Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitinin olumlu yetki tespiti ve olumsuz yetki tespiti olmak üzere iki türü mevcuttur. Bakanlığın başvuru zamanı itibariyle işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olduğunu belirlemesine olumlu yetki tespiti adı verilir iken Bakanlığın işçi sendikalarının yetki şartlarını taşımadığı yönündeki tespitine de olumsuz yetki tespiti denir.

Çalışma konumuzu oluşturan Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitine itiraz prosedürü, olumlu yetki tespitine itiraz ve olumsuz yetki tespitine itiraz olmak üzere ikili ayrıma gidilerek kural altına alınmıştır.

Bakanlık olumlu yetki tespitinde bulunduğu

83 Yarg. 22. HD. 18.9.2013, 22510/19176, **Kazancı İçtihat Bankası**.



zaman söz konusu kararını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. Kendilerine gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

Yetki tespitine itiraz konuları uygulamada genellikle sendikaya üye sayılarının tespitinde maddi hata, süre, işletme konusu, çoğunluk şartı, işkolu ile ilgili olmaktadır.

İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Görevli makam STSK m. 2 uyarınca Bakanlık ya da Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olacaktır. İtiraz dilekçesinin görevli makama kaydedilmesi ile Bakanlığın yetki işlemlerini, itiraz safhası sonuçlanıncaya kadar durdurabilmesi sağlanmaktadır.

İtiraz edilen toplu iş sözleşmesi işletme toplu iş sözleşmesi ise işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi görevli ve yetkilidir. İşyeri toplu iş sözleşmesinde işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi; grup toplu iş sözleşmesinde gruba dahil olan işyerleri aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giriyor ise o yerdeki iş mahkemesi, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giriyor ise Bakanlığın bulunduğu Ankara'daki iş mahkemeleri görevli ve yetkilidir.

Olumlu yetki tespitine itiraz davasında davacı taraf olarak işçi sendikası, işveren veya işveren sendikası bulunacak olup; davalı tarafta ise tespitite bulunan Bakanlık ve tespite ilişkin kararda yetkili olduğu bildirilen işçi sendikası olacaktır. Ayrıca yetki tespitine itiraz davası için Kanunda altı iş günlük hak düşürücü süre

getirilmiştir. Altı iş günlük hak düşürücü süre olumlu tespit yazısının taraflara tebliği tarihinden itibaren başlar.

Olumlu yetki tespitine itiraz davasının açılması ile birlikte, STSK'da yeni getirilen düzenlemeye göre, itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer alması halinde itiraz, işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin ise mahkeme itirazları, altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

Bakanlığın olumsuz yetki tespitinde bulunması halinde itirazda bulunabilme hakkına ilişkin 2822 sayılı TİSGLK'de herhangi bir kurala yer verilmemişti. Bununla birlikte uygulamada, işçi sendikasının itiraz hakkına sahip olduğu kabul edilmişti. STSK ile olumsuz yetki tespitine itiraz konusu kural altına alınmıştır. Buna göre 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.

## KAYNAKÇA

- Aktay, N. Toplu İş Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi, 2015.
- Akyiğit, E. Toplu İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015.
- Alpagut, G. "6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum". Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. S. 35, 2012, ss. 25-55.
- Canbolat, T. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013. (Türleri)

- Canbolat, T. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Getirdiği Yenilikler”. Toprak İşveren Dergisi. S. 96, 2012, ss. 1-11. (Yenilikler)
- Çelik, N. “Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tespit Usulüne İlişkin Sorunlar”. Prof. Dr. Salih Şanver’e Armağan, İstanbul, 1998, ss. 133-155.
- Çelik, N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T. İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 27. Bası. İstanbul: Beta Yayınları, 2014
- Dereli, T. “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”. Çalışma ve Toplum Dergisi. C. 1, S. 36, 2013, ss. 41-64.
- Duman, B. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi. Ankara: Kartal Yayınevi, 2005.
- Ekonomi, M. “Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki”. Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara, 1990, ss. 1-35.
- Engin, E. M. “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”. Çalışma ve Toplum Dergisi. C. 4, S. 39, 2013, ss. 143-163.
- Işık, R. Türk Toplu İş sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki. Ankara: Sevinç Matbaası, 1970.
- Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası. www.kazanci.com (çevrimiçi).
- Kocabıyık, S. “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde Yetki Tespiti ve Yetki Tespitine İtiraz”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 28, Y. 7, 2012, ss. 197-203. (Yetki)
- Kocabıyık, S. “Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydettirilmesi”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 19, Y. 5, 2010, ss. 106-113. (İdari Merciler)
- Kocabıyık, S. “Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi”. Sicil İş Hukuku Dergisi. S. 3, Y. 1, 2006, ss. 137-143. (Olumsuz Yetki Tespiti)
- Narmanlıoğlu, Ü. İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri. Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- Özveri, M. “6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”. İstanbul Barosu Dergisi. C. 87, S. 2, 2013, ss. 90-121.
- Reisoğlu, S. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi. Ankara: Ayyıldız Matbaası, 1986.
- Savaş, Kutsal, F. B. “Mahkemenin Yetkisini Kesin Olarak Belirleyen Yasal Düzenlemeye İlişkin Değişikliğin Görülmekte Olan Davalara Etkisi (Karar İncelemesi)”. Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi. C. 10, S. 29, 2014/3, ss. 59-76.
- Sur, M. İş Hukuku Toplu İlişkiler. Güncellenmiş 3. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi, 2009.
- Şahlanan, F. Toplu İş Sözleşmesi. İstanbul: Banksis Yayınları No. 70, 1992. (Karar İncelemesi)
- Şahlanan, F. “İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz Davasında Yetkili Mahkeme - Karar İncelemesi”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 367, Ekim 2010, ss. 1-8. (Karar İncelemesi)
- Tuncay, A. C., Savaş F. B. Toplu İş Hukuku. Yeni Mevzuata Göre Güncellenmiş 3. Bası. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- Ünlütepe, M., Başmanav, Y. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”. Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. C. XVI, S. 1-2, Haziran 2012, ss. 247-283.
- Yamakoğlu, E. “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü”. Kamu-İş. C. 11, S. 2, 2010, ss. 23-46.
- www.tdk.gov.tr (çevrimiçi).
- www.anayasa.gov.tr (çevrimiçi).