

Gökhan YILMAZ*

Makale Gönderim Tarihi: 26 Aralık 2017

Makale Kabul Tarihi: 28 Aralık 2017

Güncel Yargıtay Uygulaması Işığında İşkolu Kavramı ve İşkolu Tespiti

Öz

Toplu iş hukuku uyuşmazlıklarının temyiz incelemesini gerçekleştiren Yargıtay Daireleri'nin, bu alandaki iş yükünün önemli bir kısmını işkolu uyuşmazlıkları oluşturmaktadır. Ayrıca, işkolu uyuşmazlıkları, yetki tespit sürecinde de en çok karşılaşılan itiraz ve

dava sebeplerinin başında gelmektedir. Sendikaların da faaliyet sınırını belirleyen ve toplu iş hukukumuzun en önemli kavramlarından olan "işkolu", güncel Yargıtay uygulamalarına da değinilerek bütün aşamaları ile birlikte incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler:

İşkolu, işkolunun belirlenmesi, işyeri, işletme.

The Branch of Activity Concept and Determination of The Branch of Activity Under Current Practice of Court of Cassation

Abstract

Jurisdictional disputes over branch of activity generate majority of the workload of Court of Cassation Chambers which carry out appeal review of collective labor law disputes. Moreover disputes over branch of activity is the leading source of objection and filing a law suit during authority

determination process. In this study, "branch of activity" which is one of the most important notion in our law and which marks off the scope of the Unions, has been analysed throughout all of it's phases, including the most recent Court of Cassation decisions on the issue.

Keywords:

Branch of activity, determination of branch of activity, workplace, enterprise.

*Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi - gkhanylmz@gmail.com

Giriş

Dar ve teknik anlamdaki tanımı doğrultusunda mensuplarının menfaatlerini korumak amacıyla kurulsada¹, günümüz sosyal ve iktisadi yaşamında en önemli sivil toplum kuruluşlarının başında sendikaların geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim *Demir*'e göre de, "sendikalar, üye sayılarının çokluğu ve büyük rakamlara ulaşan malvarlıklarıyla, toplu iş sözleşmesi, grev-lokavt hakları ile, toplum hayatının iktisadi, sosyal ve siyasal düzenini yakından etkileyen kuruluşlardır"².

Toplu iş hukukumuzda, sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyet göstermektedirler. Bu itibarla, sadece meslek kuruluşu değil, sivil toplum kuruluşu olarak da toplumsal hayatın önemli bir aktörü olan sendikaların hukuki anlamda görev sınırını belirleyen işkolu kavramı ve işkolu tespiti, toplu iş hukukumuzun önemli meselelerinin başında gelmektedir. Diğer taraftan, işkolu tespitine itiraz davaları, toplu iş uyuşmazlıkları arasında da nicelik olarak ilk sıralarda yer almaktadır.

Çalışmamızda, işkolu kavramına bağlı olarak, işkolu tespit süreci, işkolu tespitine itiraz davaları ve yetki sürecindeki işkolu itirazları incelenecektir. Yeri geldikçe, konu ile ilgili güncel Yargıtay uygulamalarına da değinmeye çalışılacaktır.

I. İşkolu Kavramı

1. Genel Olarak

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) 2/1-ğ maddesinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikalar, üyelerinin, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak üzere faaliyet gösterirler.

Sendikal örgütlenmenin, temel olarak, meslek, işyeri ve işkolu kavramları esas alınarak gerçekleştirildiği söylenilebilir. Bu bağlamda, sendikal örgütlenmenin hangi düzeyde gerçekleştirilece-

ği belirlenirken, kuşkusuz uluslararası sözleşme hükümleri de dikkate alınmakla birlikte, her ülkenin sosyal ve ekonomik şartlarına ve sendikal hareketin gelişim aşamasına bağlı olduğu ifade edilebilir³.

6356 sayılı Kanun'un 3. maddesinin birinci fıkrasında, sendikaların, kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacakları ifade edilmiştir. Buna göre, kanun koyucu toplu iş hukukumuzda sendikal örgütlenme açısından işkolu esasını benimsemiştir.

Mevzuatımızda herhangi bir tanımı yapılmamış olsa da, işkolu, nitelik bakımından benzer iktisadi faaliyetlerin sınıflandırılması ve bunun sonucunda ortaya çıkan temel iktisadi faaliyet türleri olarak tanımlanabilir⁴.

Sendikal örgütlenmenin işkolu kavramı esas alınarak gerçekleştirildiği modelde, öncelikle çalışma hayatında yürütülen bütün faaliyetler belirli sayıdaki gruplara ayrılarak, benzer nitelikteki faaliyet türünün yer aldığı her bir gruba "işkolu" adı verilmekte ve işçilerin bireysel olarak icra ettiği mesleğin önemi olmaksızın her bir işyerinde yürütülen asıl işin dikkate alınarak belirlendiği işkollarında sendikalar kurulmaktadır⁵.

Diğer bir anlatımla, işkolu esasına göre örgütlenmede, işyerindeki teknik amaç doğrultusunda yürütülen ağırlıklı işin niteliğinin dikkate alındığı ve sendikanın da, bu esasa göre belirlenen işkolunda çalışan bütün işçilerin örgütlenmesini amaçladığı ifade edilebilir⁶.

Sendikal örgütlenmede işkolu esasının benimsenmesinde muhtelif amaçlar olduğu söylenebilirse de, bu husustaki temel gayenin, güçlü sendikacılığı oluşturmak olduğu ifade edilmeli-

1 TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut (2015) İş Hukukunun Esasları, 7. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.263.

2 DEMİR, Fevzi (2013) "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi" Çalışma ve Toplum, S:39, s.19.

3 NARMANLIOĞLU, Ünal (2013) İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.77; TUNCA, A. Can/SAVAŞ KUTSAL, Burcu (2015) Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.41.

4 KUTAL, Metin (2006) "Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı" Sicil, S:3, s.119.

5 CANBOLAT, Talat (2013) Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.69.

6 DOĞAN YENİSEY, Kübra (2013) "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi" Çalışma ve Toplum, S:39, s.44.

dir⁷. Nitekim, işyeri esasına göre örgütlenebilen ve faaliyet gösteren sendikalar, temelde sadece tek bir işyeri ile sınırlı olarak faaliyet yürüttüklerinden, ülke genelinde faaliyet yürüten ve üye sayıları oldukça fazla olan işkolu sendikalarına göre, sosyo-ekonomik anlamda daha güçsüz ve işveren etkisine daha açıktır⁸.

Toplu iş hukukumuzda, sendikaların sadece işkolu esasına göre örgütlenebileceği öngörüldüğünden, meslek yahut işyeri düzeyinde sendika kurulamayacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Uygulamada ve öğretide, belirtilen nitelikteki sınırlamanın, uluslararası sözleşmelere aykırı olması sebebiyle uygulanmaması gerektiği ileri sürülmektedir⁹. Ne var ki, bu konuya ilişkin gerek Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, gerekse Yargıtay 9. Hukuk Dairesince¹⁰, işkolu esasına göre örgütlenmenin uluslararası sözleşme hükümlerine uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Konuya ilişkin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararında¹¹ özetle şu görüşlere yer verilmiştir: “...Yukarıda ifade edilen uluslararası sözleşme hükümlerine ilaveten, Uluslararası Çalışma Örgütünün, Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına ilişkin 98 sayılı sözleşmesine değinmekte de zaruret vardır. Söz konusu sözleşmenin üçüncü maddesine göre “Bundan önceki maddelerde tarif olunan “Teşkilatlanma hakkı”na riayet edilmesini sağlamak üzere icabettiği takdirde milli şartlara uygun teşkilat kurulacaktır.” Aynı sözleşmenin dördüncü maddesine göre ise “Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulün-

den faydalanılmasını ve bu usûlün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.” 4688 sayılı Kanun’un dördüncü maddesinin gerekçesinde de, güçlü bir sendikacılık oluşturulması hedefine uygun olarak, sendikaların hizmet kolu esasına göre faaliyet göstermeleri ilkesinin benimsendiği ve meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamayacağına öngörüldüğü hususları belirtilmiştir. Sendikal hareketin ilk döneminde yaygın örgütlenme modeli meslek sendikacılığı iken, sanayileşme ile birlikte modern sendikacılık işkolu düzeyinde örgütlenmektedir...Sendikaların işkolu esasına göre örgütlenmelerine ilişkin hükmün, sendikaların güçlü bir şekilde yapılanmaları amacını taşıdığı şüphesizdir...Sendikaların güçlü bir şekilde örgütlenmesi ise tabiatıyla işçilerin haklarının daha iyi bir şekilde korunmasını sağlayacaktır. Diğer taraftan, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan sendikaların, belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi aracın serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağitlanacak bir toplu iş sözleşmesi olduğu gözetildiğinde de, yukarıda ifade edilen 98 sayılı ILO sözleşmesinin dördüncü maddesi gereği ihtiyari müzakere usûlünün geliştirilmesi için, sendikaların güçlü bir şekilde yapılanmaları gerektiğini belirtmek gerekir. Bu açıklamalar ışığında ifade etmek gerekir ki, sendikaların işkolu yahut hizmet kolu esasına örgütlenmesi ilkesi, uluslararası sözleşme hükümlerine aykırı düşmektedir...Nitekim yerleşik Yargıtay uygulaması da aynı yöndedir.”

2. İşkolları

Sendikaların kurulabileceği işkolları sayısı, 07.11.2012 tarihinde yürürlükten kaldırılan mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 60. maddesinde 28 başlık halinde belirlenmiş idi. Aynı maddede, bir işkoluna giren işlerin neler olacağına tüzükle düzenleneceği öngörüldüğünden, uyuşmazlıklar 2821 sayılı Kanun ile birlikte o dönemde yürürlükte bulunan “İşkolları Tüzüğü”ne göre sonuçlandırılmaktaydı.

- 7 AKTAY, Nizamettin (2015) Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, s.17 ; SUR, Melda (2017) İş Hukuku Toplu İlişkiler, 6. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, s.83.
- 8 ŞAHLANAN, Fevzi (1995) Sendikalar Hukuku, 1. Baskı, İstanbul, Yılmaz Ajans Matbaacılık, s.24.
- 9 BAYCIK, Gaye (2014) “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi” İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:5, S:2, s.218.
- 10 Yarg. 9. HD. , 21.02.2012, 2011/49782-2012/4945 E.K. (UYAP)
- 11 Yarg. 22. HD. , 02.11.2015, 2015/21519-2015/29700 E.K. (UYAP)

07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na ekli cetvelde ise işkolları sayısı 20 olarak öngörülmüştür.

6356 sayılı Kanun'un dördüncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre ise "Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir."

Madde doğrultusunda çıkartılan ve 19.12.2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği'nin ikinci maddesinin birinci fıkrasında, her bir işkoluna giren işlerin neler olduğunun, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak düzenlendiği belirtilmiş ve işkolları yönetmeliğe ekli listede sayılmıştır.

Hukumumuzda mevcut işkolları şu şekildedir: 1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık, 2. Gıda sanayi, 3. Madencilik ve taş ocakları, 4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç, 5. Dokuma, hazır giyim ve deri, 6. Ağaç ve kâğıt, 7. İletişim, 8. Basın, yayın ve gazetecilik, 9. Banka, finans ve sigorta, 10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, 11. Çimento, toprak ve cam, 12. Metal, 13. İnşaat, 14. Enerji, 15. Taşımacılık, 16. Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk, 17. Sağlık ve sosyal hizmetler, 18. Konaklama ve eğlence işleri, 19. Savunma ve güvenlik, 20. Genel işler.

II. İşkolu Tespiti

1. Genel Olarak

6356 sayılı Kanun'un beşinci maddesinin birinci fıkrasında, işkolu tespit işleminin "işyeri" esas alınarak yapılacağı açık bir şekilde belirtilmiştir. STİSK'nın 4/3. maddesi doğrultusunda çıkartılan İşkolları Yönetmeliği'nin dördüncü maddesinde de, işkolu tespiti işleminin işyeri esas alınarak gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Bu noktada ifade etmek gerekir ki, sendikal örgütlenmenin işkolu esasına göre gerçekleştirilmesinde, işyeri bir

bütün olarak dikkate alınıp, işyerinde yürütülen asıl işin niteliği doğrultusunda işkolu belirlendiği için, her bir işyerinin sadece bir işkolunda faaliyet gösteren bir ünite olduğu kabul edilmektedir¹².

6356 sayılı Kanun'un 5/1. ve Yönetmeliğin 4/1. maddelerine göre, bir işyerinin girdiği işkolu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir. STİSK'nın beşinci maddesinin birinci fıkrasına göre "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar."

Belirtilen düzenlemelere göre, işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılacaktır. Ancak ifade etmek gerekir ki, her ne kadar Kanun ve Yönetmelik metnine göre, faaliyete geçen her bir işyeri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işkolu tespit işlemi yapılacağı gibi bir anlam ortaya çıkmakta ise de, işkolu tespit işlemi, sadece bu husustaki mevcut bir uyuşmazlık durumunda, ilgililerin talebi üzerine gerçekleştirilmektedir¹³. Nitekim bu husus Yönetmeliğin 4. maddesinde "Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir" şeklinde ifade edilmiştir.

Bu noktada, tescil, işkolu tespiti ve işkolu tespitine itiraz olmak üzere üç aşamalı bir sürecin mevcut olduğu söylenilebilir.

12 EKONOMİ, Münir (1991) "İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi" İş Hukuku Dergisi, C.1, S:1, s. 34.

13 BAŞTERZİ, Süleyman (2016) Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.69 ; GÜNAY, Cevdet İlhan (1991) Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, 1. Baskı, Ankara, İlk-San Matbaası, s.92.

2. Tescil

İşkolu tespitine dair ilk aşama, işyerinin tescili anında Bakanlık tarafından yapılan belirlemedir. Buna göre, işyeri tescil işlemi sırasında, beyana dayalı olarak, yapılan işin mahiyetine göre Bakanlık tarafından işyerinin girdiği işkolu belirlenmektedir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin "İşyeri bildirgesi" başlıklı 27. maddesinin birinci fıkrasına göre "İşyerinde, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi veya (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran, sigortalı çalıştırılan bir işyerini devir alan ya da bu nitelikte işyeri kendisine intikal eden işveren, Kanunun 11 inci maddesinde belirtilen sürelerde vermekle yükümlü olduğu ... işyeri bildirgesini Kuruma e-sigorta ile göndermek zorundadır." Yönetmeliğin "İşyeri sicil numarası" başlıklı 28. maddesinin birinci fıkrasına göre de "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince sigortalı çalıştırılan işyerine; Kurumca 'Mahiyet kodu', 'İşkolu kodu', 'Ünite kodu', 'Sıra numarası', 'il kodu', 'ilçe kodu' ve 'Kontrol numarası'nı ihtiva eden bir işyeri sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir."

İşkolu kodu ise Yönetmeliğin 28/1-b maddesinde "yapılan işin Ek-12'de yer alan İşkolu Kodu Listesine göre hangi iş koluna girdiğini belirtmeye yönelik olup dört hane rakamdan ibarettir" şeklinde tanımlanmıştır.

Bu konudaki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı muktesasına göre¹⁴ ise, "İşyerinin hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesi işyeri tescil edilirken yapılan işin mahiyetine göre belirlenecek olup; taraflardan itiraz gelmesi halinde Bakanlığımız tarafından işyerinde inceleme yapılarak tespit edilecektir." İşyeri tescil edilirken, kurum tarafından işkolu kodunu da kapsayan bir işyeri sicil numarası verildikten sonra, işkolu kodunu da içeren işyeri sicil numarası işverene tebliğ edilecektir.

Bu bağlamda, esasen ilk aşama olan tescil aşamasının son derece önem arz ettiğini ifade etmek gerekir. Zira ilgililerin talebi üzerine Bakanlık tarafından yapılacak tespit ve tespite itiraz yollarına başvurulmadığı takdirde, işyerinin girdiği işkolu, tescil aşamasında Bakanlık tarafından işyeri sicil numarası ile verilen işkolu koduna göre tayin edilecektir¹⁵.

Tescil aşamasına ilişkin son olarak şu hususa değinmekte fayda var ki, işkolu kodunun belirlenmesi ile işyerinin girdiği işkolu da tescil edilmiş olacağı için, yapılmış olan tescilin hatalı olduğunun yahut maddi hata bulunduğu anlaşılmaması durumunda, daha sonra Bakanlık tarafından resen işkolu kodu değişikliği yapılabilir ise de, değişiklik ancak bu tarihten sonra hüküm ifade edecektir. Nitekim bu husustaki bir Yargıtay kararına göre¹⁶ "...Dosya kapsamında yer alan işyeri tescil belgesine göre ise, işyerinin, 4941.01 nace kodu ile tescil edildiği, söz konusu işkolu kodunun "Karayolu ile şehir içi yük taşımacılığı" açıklaması ile taşımacılık işkolunda yer aldığı ve ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca da "Taşımacılık" işkolunda yer aldığı belirlendiği, bu suretle davacı sendikanın e-devlet sistemi üzerinden işyerinde örgütlendiği anlaşılmıştır. Başvuru tarihi itibarıyla de, işyerinde çalışan işçi sayısının 658, sendika üye sayısının ise 406 olduğu görülmüştür. Ne var ki, tespit konusu işyeri başlangıçta "Taşımacılık" işkolunda tescil edilmiş ise de, yetki başvurusundan sonra Bakanlık tarafından "Genel İşler" işkolu olarak düzeltilmiş ve bu suretle taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren davacı sendikanın başvurusu reddedilmiştir...Bütün bu açıklamalar ile ayrıntılı olarak belirtilen düzenlemeler karşısında ifade etmek gerekir ki, somut olayda işveren tarafından, yapılan işin niteliği ve hizmet alım sözleşmesine uygun şekilde verilen bildirme doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit konusu işyerinin "Taşımacılık" işkolunda tescil edildiği ve yetki başvuru

14 <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/mevzuat/muktezalar/cgm/topluis>, s.176

15 DOĞAN YENİSEY, İşkolu, s.59.

16 Yarg. 22. HD. , 12.12.2016, 2016/32588-2016/26771 E.K. (UYAP)

tarihine kadar işkoluna ilişkin herhangi bir itiraz ve başvuru bulunmadığı da gözetildiğinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tescilden sonra yapılan işkolu değişikliği nedeniyle ortaya çıkan uyumsuzluk bekletici mesele yapılamayacak ve yetki süreci başladığı için işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, yetki tespiti için başvuru tarihi olan 24.04.2015 tarihi itibarıyla, davacı sendikanın, taşımacılık işkolunda yer alan tespit konusu işyerinde gerekli çoğunluğu sağladığı anlaşıldığından, mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ve yanlılgı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir.”

Esasen, Yargıtay kararına konu olay, gerek işkolu tespit süreci gerekse yetki tespit süreci yönünden oldukça önem arz etmektedir. Zira, işveren beyanına istinaden işkolunun hatalı tescil edilmesi durumunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından resen yapılan değişikliğin, değişiklik tarihinden önceki dönemi de kapsayacağını kabul etmek, işyerinde bir dönem işçilerin sendika hakkının önemli ölçüde zedelenmesi sonucunu doğuracaktır.

Nitekim, işçiler e-devlet üzerinden sendika üyesi olduktan sonra, Bakanlık tarafından hatalı tescil edildiği gerekçesine istinaden işkolunun değiştirilmesi durumunda, değişiklik tarihine kadar vâki üyeliklerin geçersiz olduğunu kabul etmek gerekecektir. Diğer taraftan, mevcut e-devlet sisteminin işleyişine göre de, sendikaya üye olmak isteyen işçinin, başvuru aşamasında sistem tarafından işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda yer alan sendikalara yönlendirildiği ve bir başka işkolunda yer alan sendikaya yapılan üyelik başvurusunun sistemde hatalı başvuru olarak değerlendirildiği gözetildiğinde de, işkolu değişikliğinin geçmişe etkili olacağını kabulü, fiilen işyerinde sendika hakkının mevcut olmadığı bir dönem ortaya çıkaracaktır. Bu itibarla, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından, değişikliğin ancak sonraki toplu iş sözleşmesi dönemi için geçerli olacağını kabul edildiği görülmektedir.

3. İşkolu Tespit İşlemi

İşkolu tespit işlemine dair ikinci aşama ise, ilgililerce yapılacak başvuru sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit yapılmasıdır. Bu hususta ilk olarak, tescil aşamasında Bakanlık tarafından yapılan işkolunun belirlenmesi işleminin işveren tarafından kabul edilmemesi üzerine başvuru yapılabileceği ifade edilebilir. İkinci olarak, sendikaların talepte bulunabileceğini belirtmek gerekir.

Bakanlık, ilgililerin başvurusu üzerine, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre işkolunu belirleyecek ve tespit ile ilgili kararını Resmi Gazetede yayımlayacaktır. Uygulamada, Bakanlık tarafından, işkolu tespit edilecek işyerinde inceleme yapmak üzere iş müfettişi görevlendirilmekte, müfettiş tarafından yerinde yapılan inceleme sonucunda, işyeri ile ilgili rapor tanzim edilmekte, daha sonra işin niteliğine göre tespit edilen işkoluna dair verilen karar Resmi Gazetede yayımlanmaktadır. İş müfettişlerinin düzenlemiş olduğu raporlar ise, işyeri bilgileri, mahallinde tespit edilen hususlar, hukuki durum ve bu bağlamdaki değerlendirmeleri ihtiva etmektedir.

Bu açıklamalar ışığında, işkolu tespiti görev ve yetkisinin sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda olduğunu da söylemek gerekir. Bu cümleden olarak, mahkemedeki işyerinin girdiği işkolunun tespiti talep edilemez, ancak yapılmış olan işkolu tespitinin iptali talep edilebilir. Nitekim bu husustaki bir Yargıtay kararına göre¹⁷ “Uyumsuzluk, işkolu tespitine itiraz davasının şartlarının oluşup oluşmadığı noktasındadır... İşkolunun belirlenmesi konusunu düzenleyen 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesine göre, işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazete’de yayımlanmasını müteakip, bu tespite karşı ilgililer, onbeş gün içinde dava açabilir. 6356 sayılı Kanun’un 4/3. maddesi doğrultusunda çıkartılan

17 Yarg. 22. HD. , 10.03.2014, 2014/6624-2014/5297 E.K. (UYAP)

İşkolları Yönetmeliğinin 4. maddesinin birinci fıkrasına göre de “Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir.” Belirtilen düzenlemelere göre, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti görev ve yetkisinin, münhasıran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında olduğu tartışmasızdır. Bakanlık bu yetkisini, kendisine intikal eden uyuşmazlık üzerine yapacağı tespit ve bu tespitin Resmi Gazete’de yayımlanması suretiyle kullanacaktır. İlgililer ise, usulünce alınmış bir işkolu tespit kararı ve bu kararın resmi gazetede yayımlanmasını müteakip, işkolu tespitine itiraz istemli dava açabileceklerdir. Usulüne uygun olarak alınan ve Resmi Gazete’de yayımlanan bir işkolu tespit kararı, bu davanın açılabilmesi için ön şarttır.”

Belirtmek gerekir ki, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti talebi her zaman yapılabilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da, işyerinde yürütülen asıl işin niteliğine göre işkolu tespit işlemini gerçekleştirecektir¹⁸.

4. İşkolu Tespitine İtiraz Davası

İşkolu tespitine dair üçüncü aşama ise, Bakanlık tarafından yapılan tespitin Resmi Gazete’de yayımlanmasını müteakip, ilgililerce açılacak dava neticesinde görülecek yargılama aşamasıdır. STİSK’nın beşinci maddesinde, işkolu tespit kararına karşı ilgililerce on beş gün içinde dava açılabileceği düzenlemesi yer almıştır. Maddede belirtilen dava açma süresi hak düşürücü niteliktedir¹⁹.

Kanun metninde “ilgililer” deyimini tanımlanmamış ise de, yargı kararları ile söz konusu dava açısından aktif husumet ehliyetine sahip olanlar ortaya konulmuştur. Konuya temas eden bir Yargıtay kararına göre²⁰, “İşkolu tespitine itiraz

davalarının niteliği ve dava sonucunda verilecek kararın mahiyeti dikkate alındığında, “ilgililer” ifadesinden öncelikle anlaşılması gerekenin, işveren ile işkolu tespit kararı kapsamı dışında kalan, ancak tespit konusu işyerinin, kendi kurulu bulunduğu işkolunda yer aldığını iddia eden sendikalar olduğu kabul edilmelidir. Nitekim, bu dava sonucunda verilecek karar ile bir işyerinin, hangi sendikaların faaliyet alanı kapsamında yer alacağı tespit edilecektir.”

İşkolu tespitine itiraz davalarında, işyerinin bulunduğu yer iş mahkemesi kesin yetkilidir. Bu konudaki uygulama, Yargıtay’ın müstakir içtihatları ile birlikte artık yerleşmiştir²¹.

6356 sayılı Kanun’un, işkolu tespitine itiraz davasını düzenleyen beşinci maddesine göre “Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.” İşkolu tespitine itiraz davalarının, sendikal örgütlenme ve yetki süreci açısından önemi gözetildiğinde, maddede, söz konusu uyuşmazlığın bir an önce sonuçlanması için oldukça kısa düzenleyici süreler öngörülmüştür. *Günay*’a göre, bir uyarı ve temenni niteliği taşıyan bu tür sürelerle, iş sayısının çokluğu nedeniyle tam olarak uyuşmamaktadır²².

İşkolu tespitine itiraz davaları sonucunda, mahkemece verilen karara karşı öncelikle istinaf kanun yoluna başvurulacağı, bölge adliye mahkemesi kararının temyizi halinde ise Yargıtay tarafından uyuşmazlığın kesin olarak karara bağlanacağı kanunda ifade edilmiştir. Uygulamada ilk derece mahkemesi ve/veya bölge adliye mahkemesi kararının hatalı olması durumunda Yargıtay tarafından, hükmün veya hükümlerin bozularak

18 CANBOLAT, s.77.

19 TUNCAY/ SAVAŞ KUTSAL, s.45 ; NARMANLIOĞLU, s.86 ; ESENER, Turhan/ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz (2014) Sendika Hukuku, 1. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s.97.

20 Yarg. 22. HD. , 22.09.2014, 2014/24973-2014/24719 E.K.

(UYAP)

21 Bkz. Yarg. 22. HD. , 14.04.2014, 2014/9137-7932 E.K. (UYAP) ; Yarg. 9. HD. , 15.06.2015, 2015/16830-21571 E.K. (UYAP)

22 GÜNAY, Cevdet İlhan (2008) “İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti” Sicil, S:10, s.133.

ortadan kaldırılmasına karar verildikten sonra, yeniden esastan hüküm kurulmaktadır. Ancak belirtilen düzenlemeye karşın, eksik araştırma yahut taraf teşkilinin sağlanması gerektiği gibi gerekçelerle bozma kararları verilerek dosya ilk derece mahkemesine yeniden gönderilebilmektedir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, STİSK'nın 5. maddesinde uyuşmazlığın Yargıtay tarafından kesin olarak karara bağlanacağı ifade edildiğinden, Yargıtay'ın bozma kararına karşı direnme kararı verilmesi olanaklı değildir²³.

İşkolu tespitine itiraz davalarına ilişkin bir başka husus, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yanında, işverenin ve karardan etkilenecek sendikaların da davalı olarak yargılamada yer alması gerekliliğidir. Bu noktaya temas eden bir Yargıtay kararında²⁴ "Somut olayda, işveren tarafından, dava, sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yöneltilmiş, mahkemece de, tespit karardan etkilenecek sendikalara davanın yöneltilmesi sağlanmamıştır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, işkolu tespitine itiraz davasının, bakanlık yanında, dava sonucunda verilecek karardan etkilenecek olan sendikalara da yöneltilmesi gerekmektedir. Bu itibarla, mahkemece, davacının, Bakanlık tarafından dava konusu işyerinin girdiği işkolu olarak tespit edilen "Konaklama ve Eğlence İşleri" işkolunda kurulu sendikalara davayı yöneltmesinin sağlanması ve bundan sonra işin esasının incelenmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" hususları ifade edilmiştir.

Son olarak değinmek istediğimiz nokta, uygulamada karşılaşıldığı üzere aynı işkolu tespit kararının iptali için farklı taraflarca dava açılması meselesidir. Belirtilen durumda, çoğu zaman taraflar ve dava sebepleri de farklı olduğu için 6100 sayılı Kanun'un 114. maddesinde ifade edilen dava şartlarından derdestlik ve kesin hükmün uygulama-

ma alanı bulamaması sebebiyle²⁵, aynı işkolu tespit kararının iptali talepli birden fazla dava aynı anda görülmeye devam etmektedir. Yargıtay uygulamasında, davalardan birisinin kesinleşmesi durumunda, diğer dava yahut davaların konusuz kaldığı kabul edilmektedir. Konuya dair Yargıtay kararına göre²⁶ "...bir başka davacı tarafından aynı işkolu tespit kararının iptali ve işyerinin genel işler işkoluna girdiğinin tespiti talebi ile açılan dava kabul edilmekle ve temyiz konusu eldeki davanın karar tarihinden önce kesinleşmekle, somut uyuşmazlık yönünden davanın konusuz kaldığı kabul edilmelidir. Nitekim, inceleme konusu davada iptaline hükmedilecek bir işkolu tespit kararı da artık mevcut değildir. Bu itibarla, mahkemece karar verilmesine yer olmadığı yönünde hüküm tesisi gerekirken, yazılı şekilde verilen karar isabetsizdir."

5. Davanın Esasına İlişkin Yargıtay Uygulaması

a) İşyerindeki Ağırlıklı İşe Göre Tespit

Yukarıda da belirtildiği üzere, gerek STİSK'nın beşinci maddesi, gerekse İşkolları Yönetmeliği hükümleri gereğince işkolu tespit işlemi "işyeri" esas alınarak yapılacaktır. STİSK, işyeri kavramı konusunda ise 4857 sayılı İş Kanunu'na atıfta bulunmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir" şeklinde işyeri kavramı tanımlanmıştır. Yine aynı maddede "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş or-

23 YHGK, 29.11.2017, 2016/2315-2017/1458 E.K. (UYAP)

24 Yarg. 22. HD., 29.06.2015, 2015/18637-2015/22278 E.K. (UYAP)

25 YILMAZ, Ejder (2013) Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s.791-792.

26 Yarg. 22. HD., 25.04.2017, 2017/32380-2017/9468 E.K. (UYAP)

ganizasyonu kapsamında bir bütündür” hususları ifade edilmekle, işyeri unsurları itibariyle de belirlenmiştir.

İşyeri kavramını tanımlayan bir Yargıtay kararına göre²⁷ “4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler” ve “araçların” bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik”, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile “yönetimde birlik”, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda, bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, özellikle “iş organizasyonu” içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur.”

Yönetmeliğin dördüncü maddesine göre bir işyerinin girdiği işkolu, işyerinde yürütülen işin niteliğine göre belirlenecektir. İşyeri kavramının yukarıda belirtilen unsurları da nazara alındığında, teknik amaç doğrultusunda yapılan işin niteliğine göre işkolunun belirlenmesi gerektiği ifade edilebilir. Bununla birlikte, aynı işyerinde farklı nitelikte mal veya hizmet üretimlerinin söz konusu olması durumunda, birden fazla teknik amaç mevcut olabilir. Bu ihtimalde, işyerinde yürütülen faaliyet kapsamındaki ağırlıklı işin niteliğine

göre işkolunun tespit edilmesi gerekmektedir²⁸. Bu cümleden olarak, ağırlıklı iş, işyerinde gerçekleştirilen mal veya hizmet üretimi için yapılan yatırımların oranı ve fazlalığı ile kurulan iş organizasyonundaki ağırlıklarına göre belirlenecektir²⁹.

Yargıtay uygulamasında da, uzman bilirkişiler aracılığı ile işyerinde yapılan ağırlıklı işin niteliğinin belirlenerek sonuca gidilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu noktaya temas eden Yargıtay kararlarında, somut olayın özelliğine göre araştırılması gereken hususlar belirtilmektedir. Bu hususta birkaç örnek vermek gerekirse, Yargıtay kararlarında “uzman bilirkişiler aracılığı ile işçilerin hangi işleri yaptığı somut olarak belirlenmeli, yapılan işlerin niteliği tam olarak tespit edilmeli ve bundan sonra alt işveren tarafından yapılan ağırlıklı işe göre işkolu tespiti yapılması” gerektiği³⁰, “işyerinde yapılan ağırlıklı iş belirlenirken de işçilerin hangi işleri yaptıkları, birden fazla iş yapılıyorsa işçilere göre istatistiksel verilerin nasıl olduğu, bir işçi birden fazla iş yapıyorsa ayrı ayrı zamanının ne kadarını söz konusu işlere ayırdığı, yaptığı işler bakımından eğitim almasının gerekip gerekmediği, gerekiyorsa bu eğitimin verilip verilmediği, hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalışan alt işveren işçilerinin üstlenilen işleri yapmak için yeterli olup olmadıkları, asıl işverenin kendi işçilerinin bu işlerde çalışıp çalışmadıkları gibi kriterler”in dikkate alınması gerektiği³¹, “işyerinde üretilen ya da montajı yapılan ürünlerin neler olduğu, bunların hangi malzemelerden yapıldığı, malzemelerin işyerinde üretilip üretilmediği, dışarıdan temin edilip edilmediği, ürünlerde kullanılan malzemelerin miktar ve ekonomik olarak ağırlıklı hangi malzemelerden oluştuğu, işyerinde ekonomik ve miktar itibariyle ağırlıklı olarak hangi ürünlerin üretildiği ya da montajının yapıldığı, işyerinde kaç işçinin çalıştığı ve hangi

27 Yarg. 22. HD. , 04.04.2016, 2016/7631-2016/9650 E.K. (UYAP)

28 TUNCAY/SAVAŞ KUTSAL, s.41 ; BAŞTERZİ, s.79-80 ; SUR, s.88.

29 DOĞAN YENİSEY, Kübra (2007) İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayınevi, s.317.

30 Yarg. 22. HD. , 23.11.2015, 2015/31096-2015/31026 E.K. (UYAP)

31 Yarg. 9. HD. , 06.10.2016, 2016/29105-2016/17461 E.K. (UYAP)

işleri yaptıkları, ağırlıklı olarak yaptıkları iş ya da işlerin neler olduğu'nun belirlenmesi gerektiği³² gibi hususlar vurgulanmıştır.

İşkolu tespit işleminin "işyeri" kavramı esas alınarak gerçekleştirilmesi gerektiği gözetildiğinde, işçilerin yerine getirdikleri münferit faaliyetlere göre işkolu tespit işlemi yapılamaz. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararına göre³³ "...işkolu tespit işleminin "işyeri" kavramı esas alınarak yapılması gerektiği tartışmasızdır. Nitekim dava tarihinde yürürlükte bulunan 2821 sayılı Kanun'un 4. maddesine göre de "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır." Bu anlamda, işyerinde çalışan bir kısım işçiler nazara alınarak işkolu tespit işlemi yapılamaz ise de, dava konusu işkolu tespit kararı ile, 6111 sayılı Kanun gereğince bazı İl Emniyet Müdürlüklerine devredilen işçilerin işkolu tespit işlemi yapılmıştır. Bu itibarla, mahkemece, davanın kısmen kabulü ile işkolu tespit kararının iptaline ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir."

Bu kısımda son olarak şu hususa temas etmeden geçmeyelim, toplu iş hukukumuzda "işletme" kavramı esas alınarak işkolu tespit işlemi yapılması olanaksızdır. Nitekim, bir "işletme"nin varlığı, bağımsız işyerlerinin ayrı ayrı işkollarının tespiti ile mümkündür. Anılan hususlar bir Yargıtay kararında³⁴ şu şekilde vurgulanmıştır: "...mahkemece somut olayda işkolu tespitinin işletmeye ilişkin olduğu yönünde yapılan tespit isabetli değildir. Nitekim yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, işkolu tespitinde birim olarak "işyeri"nin esas alınması gerektiği tartışmasızdır. Ayrıca, 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği-

ne ilişkin hüküm de nazara alındığında, bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan "işletme"nin belirlenmesi de, işyerlerinin girdiği işkollarının ayrı ayrı tespiti ile mümkün olacaktır."

b) Asıl İş-Yardımcı İş Ayırımı

STİSK'nın 5/2. maddesinde "Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır" düzenlemesi yer almaktadır. Aynı düzenleme yönetmeliğin 3. maddesinde de tekrar edilmiştir.

"Alt İşverenlik Yönetmeliği"nin 3. maddesinde asıl iş "Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş" olarak, yardımcı iş ise "İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş" olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine ilişkin değişiklik önergesinin gerekçesinde de yardımcı işler "doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin işler olarak ifade edilmiştir³⁵. Belirtilen hususlara göre yardımcı iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan asıl işin vazgeçilmez ve ayrılmaz bir unsuru olmamakla birlikte, asıl işin bir düzen içerisinde görülmesini sağlayan, sağlıklı bir şekilde yürütülmesine imkan tanıyan ve kolaylaştıran işler olarak tanımlanabilir³⁶.

Daha önce de ifade edildiği üzere, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti için işyerinde yürütülen "asıl iş" esas alınacak, bir başka ifadeyle, işkolu, teknik amaç doğrultusunda o işyerinde üretilen mal veya hizmete göre belirlenecektir³⁷. Bu ilke ışığında, söz konusu düzenleme ile işkolu tes-

32 Yarg. 22. HD. , 14.05.2014, 2014/10701-2014/12825 E.K. (UYAP)

33 Yarg. 22. HD. , 09.03.2015, 2015/5087-2015/9237 E.K. (UYAP)

34 Yarg. 22. HD. , 25.01.2016, 2015/35132-2016/1781 E.K. (UYAP)

35 KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal (2013) İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul, Legal Yayınevi, s.16.

36 ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat (2016) İş Hukuku Dersleri, 29. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, s.66.

37 EKONOMİ, s.37 ; GÜNAY, Yetki, s.91.

piti açısından bölünmez bir bütün kabul edilen işyerinde, yardımcı işlerde çalışan işçiler ile asıl işe dair faaliyetlerde çalışan işçilerin, sendikal örgütlenmede aynı düzene tabi olması öngörül- müştür³⁸.

Belirtelim ki, farklı ünitelerin her biri, birbiriy- le doğrudan bağlantılı olmayan mal veya hizmet üretimine yönelik olsa dahi, bu ünitelerin tama- mının aynı teknik amaç doğrultusunda faaliyet göstermesi durumunda, bu nitelikteki ünitelerin tamamı tek bir işyeri niteliğindedir. Bu anlamda olmak üzere, tek bir işyeri niteliğini haiz birden fazla ünite de, ancak tek bir işkolunda yer alabilir.

Başbuğ tarafından, yardımcı işin unsurları ola- rak; işin sadece ait olduğu birim yada birimlere hizmet etmesi, girdilerinin birimin maliyetlerine katılması, çıktılarının birimin nihai ürününün par- çası olmaması ve sabit sermaye oluşumu sağla- maması ve benzer bir ölçekte karşılaştırılabilir bir faaliyetin, benzer üretim birimlerinde yürütülme- si hususları ifade edilmiştir. Buna göre, bir faaliyet ancak söz konusu unsurların tamamını taşıması halinde yardımcı iş sayılacaktır³⁹.

Diğer taraftan, daha sonra ayrıntılı olarak de- ğineceğimiz üzere, toplu iş hukukumuzda bir işverene ait aynı işkolunda yer alan işyerlerini ifade eden ve bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olan işletme kapsamında yer alan her bir işyeri, aynı işverene ait olsa da birbirinden bağımsız nitelikte bulunduğundan, burada yürütülen faaliyetlerin birbirine yardımcı iş niteliğinde olmasının işkolu tespiti açısından herhangi bir önemi bulunma- maktadır⁴⁰.

c) Alt İşveren İşyerleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasındaki düzenlemeye göre "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölü-

münde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik ne- denlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerin- de aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir". Yönetmeliğin 3. maddesin- deki tanım da benzer niteliktedir.

Anayasa Mahkemesinin 2016/2-198 E.K. sayılı kararında da belirtildiği gibi, çalışma hayatında teknolojik ve ekonomik gelişmelerin etkisiyle üretimin çeşitlenmesi sonucu belli bir alanda uz- manlaşmaya gidilmesinin gerekli hale gelmesi, ayrıca işverenlerin daha seri ve ucuz üretim ya- pabilme ve rekabet edebilme ihtiyacının baş gös- termesi, kural olan işçi-işveren ilişkisi haricinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir.

Geçerli bir asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinin bulunması durumunda, alt işverenin işyeri, asıl işverenin işyerinde yer almakla birlikte, ayrı işve- renler söz konusu olduğundan⁴¹, işkolu tespitinin her işverenin işyeri için ayrı ve bağımsız yapılması gerekir⁴². Nitekim asıl işveren-alt işveren ilişkisi- nin mevcut olduğu durumlarda, her ne kadar her iki işverenin işçileri fiziken aynı mekanda faaliyet gösteriyor ise de, hukuki anlamda her iki işyeri birbirinden farklıdır ve alt işveren işçileri bağım- sız alt işveren işyerinin çalışanlarıdır⁴³.

Yerleşik Yargıtay uygulaması da, alt işveren iş- yerlerine ait işkolu tespitlerinin, asıl işverenden bağımsız olarak yapılması gerektiği yönündedir. Bu cümleden olarak, alt işveren işçileri tarafından yapılan ağırlıklı işin niteliğine göre, alt işveren iş- yerinin girdiği işkolu tespit edilmelidir. Belirtmek gerekir ki, alt işveren tarafından yapılan işlerin, asıl işveren tarafından yapılan işlere yardımcı iş sayılarak işkolu tespiti yapılması durumunda da bozma kararı verilmektedir.

38 CENTEL, Tankut (2006) "Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri" TİSK Akademi, C:1, S:2, s.8; SUR, s.87.

39 BAŞBUĞ, Aydın (2012) Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara, Şeker-İş Yayınları, s.90.

40 TUNCAI, A. Can/SAVAŞ KUTSAL, Burcu (2015) Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.46.

41 SÜZEK, Sarper (2012) İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.153.

42 ÖZKARACA, Ercüment (2016) "Toplu İş İlişkileri" Yargıta- yın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yayını, s.200.

43 CENTEL, s.9.

Alt işverenlere ait işkolu tespiti esasları bir kararda⁴⁴ "İşkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmez. Alt işverenin işkolu tespiti asıl işverenden ayrı olarak yapılmalıdır. Alt işverene ait işyerinde yapılan işlerin, asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi de doğru olmaz." şeklinde ifade edilmiştir.

Son olarak şu noktaya da değinmek gerekir ki, Yargıtay uygulamasında, alt işveren işyerine dair işkolu tespitine itiraz davalarında hasım olarak asıl işverenin de gösterilmesi durumunda, asıl işveren yönünden pasif husumet yokluğu sebebiyle davanın reddi gerektiği kabul edilmektedir⁴⁵.

d) Zaman Bakımından Uygulama

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 07.11.2012 tarihinde, İşkolları Yönetmeliği ise 19.12.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. STİSK geçici maddelerinde, özellikle yetki tespitine itiraz davalarına ilişkin olmak üzere bir takım geçiş hükümleri yer almış ise de, STİSK işkolu tespitine itiraz davaları ile ilgili olarak herhangi bir geçiş hükmü öngörmemiştir.

Bu durum, henüz kesin hükümle sonuçlanmamış işkolu tespitine itiraz davalarında uygulanması gereken düzenlemeler konusunda farklı yaklaşımlara sebebiyet vermiştir. Bu cümleden olarak, iş hukuku uyumsuzluklarının temyiz incelemesini gerçekleştiren Yargıtay Daireleri arasında konuya ilişkin farklı nitelikte kararlar bulunduğu ifade etmek gerekir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin konuya ışık tutan bir kararında⁴⁶ "...medeni yargılama hukukunda, dava açılmasının en önemli sonuçlarından birisi de, asıl olarak her davanın açıldığı tarihteki

fiili ve hukuki duruma göre karara bağlanması zorunluluğudur(KURU, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, s. 1674 vd.). Medeni yargılama hukukunda, usul hükümleri yönünden derhal uygulama ilkesi geçerli ise de, maddi hukuk normları yönünden anılan ilke geçerli değildir. Bu anlamda olmak üzere, işkolu tespit tarihinden sonra yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İşkolları Yönetmeliği maddi hukuka ilişkin düzenlemeler olduğundan, yürürlük tarihlerinden önceki uyumsuzluklara uygulanamayacağı tartışmasızdır. Bu açıklamalar ışığında belirtmek gerekir ki, işkolu tespitine itiraz davaları, kamu düzenini ilgilendirmesi sebebiyle delil toplama yönünden "kendiliğinden araştırma" ilkesinin uygulandığı davalardan ise de, belirtilen ve başkaca bazı istisnalar dışında medeni yargılama hukuku ilke ve kurallarının tatbik edildiği davalardır. Bu itibarla, hukuk devleti ilkesi ile "belirlilik – hukuki öngörülebilirlik" ilkeleri karşısında, işkolu tespitine itiraz davalarının, işkolu tespit tarihindeki fiili ve hukuki duruma göre karara bağlanması da bir zarurettir" tespitlerine yer verilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi uygulaması da, STİSK ve İşkolları Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesinden sonra aynı istikamette seyretmiştir. Nitekim 2015 yılında vermiş olduğu bir kararında⁴⁷ D a - iremizin yerleşik kararları gereğince dava tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan İş Kolları Tüzüğü uyarınca değerlendirme yapılması gerekirken yargılama sırasında yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği uyarınca hüküm kurulması hatalıdır" gerekçesiyle bozma kararı verilmiş, bir başka kararda⁴⁸ yer alan "Yargılama sırasında yürürlüğe giren maddi hukuka ilişkin bir yasanın yargı erkince uygulanmasıyla yapılacak yeni tespit, ilgili Bakanlıkça tespit tarihindeki yasal düzenlemeye göre hukuka uygun olarak yapılmış işlemin değiştirilmesi neticesini doğuracaktır. Bu durum ise yargı-

44 Yarg. 22. HD., 03.10.2016, 2016/22550-2016/22186 E.K. (UYAP)

45 Bkz. Yarg. 22. HD., 08.05.2017, 2017/33263-2017/10495 E.K. (UYAP)

46 Yarg. 22. HD., 05.12.2016, 2016/32012-2016/26245 E.K. (UYAP)

47 Yarg. 9. HD., 22.01.2015, 2014/37433-2015/1933 E.K. (UYAP); aynı yönde Yarg. 9. HD., 13.10.2015, 2015/28846-2015/28491 E.K. (UYAP)

48 Yarg. 9. HD., 15.06.2015, 2015/16639-2015/21569 E.K. (UYAP)

nın idarenin yerine geçerek işlem yapmasına yol açacaktır. Oysaki tarafların yargıya başvurusundaki amaç; yargılama sırasında yürürlüğe girecek yeni düzenlemeye göre mahkemece yeniden bir tespit yapılması değil; tespit tarihinde yürürlükte bulunan yasal düzenlemeyle ortaya çıkan neticenin hukuka uygunluğunun denetlenmesidir” ifadeleri ile de tespit tarihindeki mevzuatın uygulanması gerektiği ortaya konulmuştur.

Ne var ki, 9. Hukuk Dairesi'nin son tarihli kararları ile uygulamasını değiştirdiği ve eski tarihli tespitlere de yeni mevzuatın uygulanması gerektiği görüşünü benimsediği anlaşılmaktadır. Daire, konuya temas eden bir kararında⁴⁹ şu ifadelerle yer vermiştir: “Birçok Yargıtay kararında da açıkça vurguladığı üzere bu tür yeni yasaların ünlü hukukçu Roubier'in açıkladığı üzere yürürlüğe girmeleri ile görülmekte olan tüm uyuşmazlıklara uygulanması gerektiği başka bir anlatımla yeni yasanın yürürlüğe girdiği andan itibaren derhal tesirini göstereceği ve tamamlanmamış tüm hukuki işlemlere uygulanacağı tartışmasızdır. Bu gibi durumlarda kanunların geriye yürümesinin değil, zaman içerisindeki ani etkileri söz konusu olmaktadır. Esasen HUMK'nun 578. maddesi nedeniyle Yargıtay'ın 07.12.1964 günlü Tevhidi İctihadi ile Hukuk Genel Kurulunun 09.03.1988 gün 1987/860 Esas, 1988/232 Karar sayılı kararında da bu görüşe yer verilmiştir. Uyuşmazlığa konu bu olayda hukuksal ve maddi alanda etkisini göstermiş hukuk kuralları uyarınca tamamlanmış ve sonuçlarını doğurmuş bir kazanılmış hak söz konusu değildir. “İşkolu Tespitine” ilişkin işlemlerin kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle ihtilafa uygulanması gerekmektedir.”

Bu bahiste son olarak belirtmek gerekir ki, Yargıtay (kapatılan) 7. Hukuk Dairesi'nin uygulaması da⁵⁰, yeni yürürlüğe giren STİSK ve İşkolları Yönetmeliği'nin, kesin hükümle sonuçlanmamış tüm davalara derhal uygulanması gerektiği yönündeydi.

III. Yetki Sürecinde İşkolu İtirazı

1. Genel Olarak

6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde toplu iş sözleşmesi “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme” şeklinde tanımlanmıştır. Düzenlemeye göre, hukukumuzda toplu iş sözleşmesi ehliyeti, sadece işçi sendikası ile işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverene tanınmış bulunmaktadır.

STİSK'nın 41. maddesinin birinci fıkrasında göre⁵¹ “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.”

Günay'a göre, “toplular iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir”⁵².

Hukukumuzda toplu iş sözleşmesi yetkisi için, işkolu barajı ile işyeri ve işletme çoğunluğu olarak ifade edilebilecek iki kıstas söz konusudur. Buna göre, sendika tarafından toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için ilk koşul, yüzde bir oranında ifade edilen işkolu barajını sağlama gerekliliğidir. Buna göre, sendika, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye olarak kaydetmiş olmalıdır. Bu konuda, 6356 sayılı Kanun'un geçici altıncı maddesi ile bir geçiş dönemi oluşturulduğunu ve yüzde bir olarak belirtilen işkolu barajı konusunda farklı uygulamalar öngörüldüğünü belirtmek gerekmektedir.

49 Yarg. 9. HD., 08.12.2016, 2016/35551-2016/21756 E.K. (UYAP)

50 Yarg. 7. HD., 14.09.2015, 2015/25600-2015/14750 E.K. (UYAP)

51 Madde, 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 20. maddesiyle değiştirilmiştir.

52 GÜNAY, Cevdet İlhan (2013) İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 5. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 942.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için ikinci koşul ise işyeri ve işletme çoğunluğunu sağlama gerekliliğidir. Kanunda ifade edildiği üzere, yetki için, işyeri toplu iş sözleşmesi söz konusu ise işçilerin yarısından fazlasının, işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu ise işçilerin yüzde kırkının sendika üyesi olması gerekmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından olumlu yetki tespiti yapılmış ise, söz konusu tespit, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir. Bakanlık tarafından olumsuz yetki tespiti yapılmış ise, bildirim, sadece başvuru yapıldığına yapılır.

Bakanlık tarafından söz konusu bildirimlerin yapılması üzerine, altı iş günü içerisinde, işçi sendikası yahut işveren sendikası ile sendika üyesi olmayan işveren, olumlu veya olumsuz yetki tespitine itiraz istemli mahkemeye başvurabilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan olumlu ve olumsuz yetki tespitine muhtelif sebeplerle itiraz söz konusu olmaktadır. Bu konuda uygulamada en sık karşılaşılan itirazlara misal vermek gerekirse, işçi ve üye sayılarına dair itirazlar, işyerinin farklı işkolunda yer aldığı itirazı ile işyeri ve işletme niteliğine dair itirazlar zikredilebilir.

Bu şekilde öz olarak yetki tespit sürecine gündikten sonra, bu süreçteki işkolu itirazlarını incelemek faydalı olacaktır.

2. İşkolu İtirazı ve Bekletici Mesele

Belirtildiği üzere, toplu iş sözleşmesi bağitlayabilmek için öncelikle, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmak gerekmektedir. İşçi tarafı yönünden ise ehliyet, sadece sendikalara tanınmıştır⁵³.

STİSK'nın 3/1. maddesinde yer alan "Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur" düzenlemesi nazara alındığında, sendikaya tanınmış toplu iş sözleşmesi ehliyetinin, kurulu bulunduğu

53 ŞAHLANAN, Fevzi (1992) Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Acar Matbaacılık, s.44.

işkolundaki işyerlerine münhasır olduğu sonucuna ulaşılmaktadır⁵⁴. Bu itibarla, bir işyerinin girdiği işkolu, o işyerinde hangi sendikaların faaliyet göstereceğini belirlediğinden, işkolu tespiti yetki sürecinde son derece önem taşımaktadır.

Mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yürürlükte olduğu dönemde, yetki tespitine itirazın işkolu uyuşmazlığına ilişkin olması durumunda, bu hususun bekletici mesele sayılması gerektiği kabul edilmekteydi⁵⁵. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararına göre⁵⁶ "... sendikası vekili 30.7.2009 hava-tarihli dilekçesinde resmi gazetede yayınlanan işkolu tespit kararı ile ilgili Aydın iş mahkemesine dava açıldığını belirtmiştir...O halde somut olayda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesinde öngörülen prosedüre göre öncelikle işyerinin girdiği işkolunun tespiti yönünden, ... sendikası tarafından işkolu tespit kararına karşı dava açılmış ise bu davanın sonucu bekletici mesele yapıp sonucuna göre hüküm kurulması gerekirken, yazılı biçimde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir."

Yetki sürecinde ileri sürülen işkolu itirazlarının bekletici mesele sayılması, yetki tespitine itiraz davasının da uzun süre sonuçlanmasının gecikmesini beraberinde getirmektedir. Bu durum da, tabiatıyla yıllarca toplu iş sözleşmesinin bağitlanamamasına yol açmaktaydı. Bu itibarla, işyerinin, yetki tespit başvurusunda bulunan sendikanın kurulu bulunduğu işkoluna girmediği iddiasının özellikle yetki tespit süreci başladıktan sonra yapılmasının, hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğu ve bu kötüye kullanma nedeniyle yetki sürecinin uzadığı görüşü hâkimdir⁵⁷.

Kanun koyucu STİSK'da yer alan yeni düzenlemeyle sorunu ortadan kaldırmayı amaçlamıştır.

54 BAŞTERZİ, s.46.

55 GÜNAY, Cevdet İlhan (2004) İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, s. 965 ; ŞAHLANAN, Sözleşme, s.77.

56 Yarg. 9. HD. , 20.04.2010, 2010/13660-2010/11491 E.K. (UYAP)

57 ÖZVERİ, Murat (2013) Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009), 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, s.276.

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin ikinci fıkrasına göre "İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz."

Belirtilen hükme dair hükümet gerekçesine göre "İşyeri veya işletme için yeni dönem yetki sürecinin başlamış olması halinde, yetki başvurusundan sonraki işkolu değişikliğine ilişkin Bakanlık tespiti veya mahkeme kararı mevcut veya yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek, işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak, işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak, işkolu değişiklikleri yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin uygulamasını etkilemeyecektir. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir."

Buna göre, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi ile Kanunu ile birlikte, işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki sürecinde bekletici mesele yapılamayacağı esası benimsenmiştir. Madde gerekçesinden, söz konusu düzenlemedeki yegâne gayenin, toplu sözleşme sürecinin gereksiz şekilde uzamasının ve süreci kilitlemek üzere kötüye kullanmaların önüne geçmek olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretide de, söz konusu düzenlemenin, yetki belgesinin verilmesi ve toplu görüşmelere başlanmasının uzatılmasına yönelik kötü niyetli davranışları önleyici nitelikte olması sebebiyle isabetli olduğu savunulmaktadır⁵⁸. Yine *Günay*'a

göre, bu düzenleme, sistemin işlemesine yardım edecektir⁵⁹.

Bu noktada, söz konusu düzenleme ile doğrudan ilgili birkaç hususa değinmekte fayda vardır. İşkolu tespitine dair davalar, yetki tespiti sürecinde bekletici mesele yapılamayacak ise de, *Şahlanan* tarafından, işletme kavramını aynı işverenin aynı işkolunda yer alan işyerlerinin bütünü olarak tanımlayan ve işletme niteliğinin bulunup bulunmadığına ilişkin uyuşmazlıkların işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede karara bağlanacağına ilişkin olarak STİSK'nın 34. maddesi hükmü karşısında, işkolu tespitlerinde yine bekletici mesele sorunuyla karşılaşılacağı ileri sürülmüştür⁶⁰. Diğer taraftan *Canbolat*'a göre ise, böyle bir yorum kanunun sistemine aykırı olup, işletme niteliğinin belirlenmesine ilişkin açılacak dava, zorunlu olarak, işyerlerinin girdiği işkolunu yeniden belirlemek değil, mevcut kayıtlarda hangi işkolunda gözüktüklerinin tespiti mahiyetinde olacaktır ki, bunun için yargılamaya gerek yoktur⁶¹. Bir başka görüş⁶², işletme niteliği itirazı sonucunda, sadece işkoluna ilişkin kayıtlarda maddi hata bulunup bulunmadığının araştırılması ile yetinilmesi gerektiği yönündedir.

Uygulamada sık karşılaşılmaması itibarıyla ve konunun önemine istinaden, bu son meselenin, ayrı bir başlık altında değerlendirilmesi faydalı olacaktır.

3. İşletme Niteliği İtirazı

Esasen uygulamada sıklıkla karşılaşılan itiraz sebeplerinden birisi de işletme niteliği itirazıdır. 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesine göre, yetkili sendika olabilmek için, işyeri toplu iş sözleşmesi söz konusu ise başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlası, işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu ise işçilerin yüzde kırkının üye kaydedilmesi gerektiği yukarıda ifade edilmiştir.

58 CANBOLAT, s.77; ŞAHLANAN, Fevzi (2013) "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi" Çalışma ve Toplum, S:39, s.113 ; ENGIN, E. Murat (2013) "6356 sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi" Çalışma ve Toplum,

S:39, s.146.

59 GÜNAY, 2013, s.991.

60 ŞAHLANAN, Değerlendirme, s.113.

61 CANBOLAT, s.80.

62 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.662.

6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin ikinci fıkrasına göre de "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."

İşletme kavramı gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nda gerekse 6356 sayılı Kanun'da tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, iktisadi anlamda işletme, genel olarak, bir işverene ait işyeri veya işyerlerinden oluşan ve nihai amacı iktisadi olan ünite şeklinde tanımlanabilirse de⁶³, toplu iş hukuku anlamında işletme kavramı, farklı bir nitelik arz etmektedir. STİSK'da yer alan düzenlemeler karşısında, toplu iş hukukumuzdaki "işletme" kavramından, "bir işverene ait ve aynı işkolunda yer alan işyerleri"nin anlaşılması gerektiği ifade edilebilir⁶⁴.

Toplu iş hukuku anlamında, aynı işverene ait ve aynı işkolunda bulunan birden çok işyerinin varlığı durumunda, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceğine dair kural, Yargıtay uygulamasında kamu düzenine ilişkin ve emredici olarak kabul edilmektedir.

Yetki tespitine itiraz davalarında işletme niteliği itirazı, çoğunlukla iki şekilde ileri sürülmektedir. İlk olarak, Bakanlık tespitine karşı işverence, aynı işkolunda yer alan başkaca işyerlerinin de bulunmasına karşın, bu işyerlerinin nazara alınmadığı iddiasıyla olumlu yetki tespitine itiraz edilmektedir.

İşletme niteliğiyle ilgili ikinci olarak da, işletme yetki tespitine karşı, işletme kapsamında değerlendirilen işyerlerinin bir veya birkaçının farklı işkolunda bulunduğu ve bu suretle işletme kapsamının yahut işletme niteliğinin hatalı belirlendiği iddiasıyla yetki tespitine itiraz edilmektedir.

Her iki durumda da, esasen bir kısım işyerleri yönünden işkolu itirazı söz konusu olmaktadır.

Yargıtay uygulamasında, 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ilk aşamada, iş hukuku uyuşmazlıklarının temyiz incelemesi-

ni gerçekleştiren Yargıtay 7, 9 ve 22. Hukuk Dairelerinin uygulaması aynı şekilde olup, her üç daire de, işletme toplu iş sözleşmesine dair düzenlemenin kamu düzenine ilişkin olup emredici nitelikte olduğu gerekçesiyle, işletme niteliğine dair itirazların incelenerek sonuçlandırılması gerektiğini kabul etmiştir. Buna göre, itiraz konusu işyerlerinin girmiş olduğu işkolunun tespit edilerek işletme niteliği ile kapsamının belirlenmesi, bu anlamda ilgili işyerleri ile ilgili işkolu başvurusu yapılarak sonucunun da beklenmesi gerektiği içtihat edilmiştir.

Konuya ilişkin 22. Hukuk Dairesi kararında⁶⁵ "Öncelikle belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemenin yetki süreci devam ederken ortaya çıkan ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında özel olarak düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmesi gereklidir. Ancak gerek 6356 sayılı Kanun'da gerekse mülga 2822 sayılı Kanun'da işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair yukarıdaki düzenlemeye benzer bir düzenleme yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural kamu düzenine ilişkindir. Bu sebeplerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığın, mülga 2822 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda söz konusu Kanunun 3. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, 6356 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda ise anılan Kanunun 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır." görüşlerine yer verilmiştir.

63 DOĞAN YENİSEY, İşyeri, s.32.

64 CANBOLAT, s.126.

65 Yarg. 22. HD., 15.09.2014, 2014/21190-2014/23771 E.K. (UYAP); aynı yönde Yarg. 22. HD., 15.11.2013, 2013/27028-2013/24696 E.K. (UYAP)

Yine 9. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin bir kararında⁶⁶ "Somut uyuşmazlıkta yetki tespiti dökümlerine göre yetki tespiti davacının 4 işyerini kapsamaktadır. Davacının Zonguldak'taki ... sicil numaralı işyeri, SGK koduna göre 2733 olarak 4 sıra numaralı "Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç" iş kolunda "Kablolamada kullanılan gereçlerin imalatı" olarak kodlanmıştır. İstanbul'daki ... sicil numaralı işyeri ise 7022 olarak 10 sıra numaralı "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda "İşletme ve diğer idari danışmanlık faaliyetleri" olarak kodlanmıştır. Bursa'daki ... sicil numaralı işyeri 2790 olarak 12 sıra numaralı "Metal" işkolunda "Diğer elektrikli ekipmanların imalatı" olarak kodlanmıştır. Ankara'daki ... sicil numaralı işyeri ise 8211 olarak 10 sıra numaralı "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda "Kombine büro yönetim hizmeti faaliyetleri" olarak kodlanmıştır. Mahkemece yapılması gereken söz konusu işyerlerinde hangi işlerin yapıldığına ilişkin faaliyet belgeleri ve tespit tarihi itibarıyla dönem bordroları kurumdan getirilmeli, yine tespit öncesi söz konusu işyerlerine ilişkin bir işkolu tespit kararı bulunup bulunmadığı Bakanlık'tan sorulmalı, işyerlerinde çalışan işçilerin görev listeleri temin edilmeli ardından söz konusu işyerlerinin bağımsız aynı iş kolunda işyerleri ve dolayısı ile işletme oluşturup oluşturmadığı araştırılmalıdır." hususları ifade edilerek ilk derece mahkemesi kararı bozulmuştur.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin konuya değinen bir kararında da⁶⁷ "...yetki tespiti davasında bir gerçek veya tüzel kişiye ait aynı işkolunda birden çok işyerinden oluşan bir işletme olduğu iddiası var ise, işletme düzeyinde ancak tek bir TİS yapılacak olması (işletme toplu iş sözleşmesi) ve bu hususun kamu düzeni ile ilgili olması karşısında, işverene ait işyerlerinin işletme oluşturup oluşturmadığının tespiti için, iddia konusu işyerlerinde bakanlıkça 6356 sayılı Yasanın 5. maddesi uyarınca yapılmış işkolu tespit kararları

var ise buna göre, yoksa yapılacak işkolu tespiti bekletici mesele yapılarak sonucuna göre değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekecektir." görüşleri ifade edilmiştir.

Ancak belirtmek gerekir ki, işletme niteliği itirazlarının ileri sürüldüğü yetki tespitine itiraz davaları açısından, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin, güncel kararlarına göre görüş değiştirdiği anlaşılmaktadır. Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca altı işyerinden oluşan bir işletmede, sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi için gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiği bir olayda, işveren tarafından işletme kapsamında değerlendirilmesi gereken yedinci bir işyerinin daha bulunduğu gerekçesiyle yetki tespitine itiraz edilmiş, yargılama aşamasında ÇSGB tarafından verilen işkolu tespit kararı ile itiraz konusu yedinci işyerinin de diğer işyerleri ile aynı işkolunda bulunduğu tespit edilmesine karşın, ilk derece mahkemesince yetki tespiti için başvuru tarihinde itiraz konusu işyerinin farklı işkolunda yer aldığı ve daha sonra yapılan işkolu tespitinin ise bir sonraki toplu iş sözleşmesi dönemi için nazara alınabileceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş, mahkeme kararı 22. Hukuk Dairesi tarafından onanmıştır⁶⁸. Yine benzer nitelikteki bir uyuşmazlığa ilişkin Dairenin bir başka kararında da⁶⁹ "...hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuiki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki şartlara göre değerlendirilmesi gerektiği, başvuru tarihinde her üç işyerinin farklı işkollarında yer aldığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca da bu esaslara göre tespit yapıldığı, bu anlamda olmak üzere farklı işkollarında yer alan işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde değerlendirilmesinin mümkün olmadığı..." görüşlerine yer verilmiştir.

22. Hukuk Dairesi'nin, öncelikle "Hukuk Devleti" kavramından hareket ettiği anlaşılmaktadır.

66 Yarg. 9. HD., 08.12.2016, 2016/35791-2016/21757 E.K. (UYAP)

67 Yarg. 7. HD., 14.09.2015, 2015/32058-2015/14761 E.K. (UYAP)

68 Yarg. 22. HD. , 06.02.2017, 2017/2717-2017/1099 E.K. (UYAP)

69 Yarg. 22. HD. , 10.10.2016, 2016/24072-2016/23021 E.K. (UYAP)

Anayasa Mahkemesi'nin bir kararında da⁷⁰ belirtildiği üzere, hukuk devletinin temel ilkelerinden biri "belirlilik"tir. Belirlilik ilkesi, hukuki güvenlikle bağlantılı olup gerçek ve tüzel kişiler, yasadan, belirli bir kesinlik içinde, hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını bilmelidir. Gerçek ve tüzel kişiler ancak bu durumda kendisine düşen yükümlülükleri öngörebilir. Hukuk güvenliği, normların öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar.

Belirtmek gerekir ki, işçi sendikasının yetki tespiti için başvuru yapmadan önce gerçekleştireceği yegâne hazırlık, SGK kayıtlarında bir işyerinin hangi işkoluna girdiği ile işverene bağlı aynı işkolunda yer alan kaç işyeri bulunduğu tespitini ve daha sonra kayıtlara göre örgütlenmekten ibarettir. Buna göre, işçi sendikasının, tamamen resmi kayıtlara güvenerek örgütlenme faaliyetini tamamlaması ve gerekli çoğunluğu sağladıktan sonra yetki tespiti başvurusunu yaptığı gözetildiğinde, başvuru tarihinden sonra kayıtlara göre başka işkolunda yer alan bir işyerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği görüşünün, hukuk devleti ilkesinin esaslarından olan "belirlilik" ve "öngörülebilirlik" kavramları ile bağdaştığını savunmak güçtür.

Öte yandan, uygulamada çoğunlukla işveren tarafından işletme niteliği itirazının ileri sürüldüğü ve işkolu tespit sürecinin yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen aşamaları da nazara alındığında, işverenlerin kendi bildirimlerine göre belirlenen işkoluna sadece yetki tespiti aşamasında itiraz etmesinin, işkolunun belirlenmesi amacından ziyade sendikanın yetki almasını engellemek veya en azından bunu geciktirmek amacına yönelik olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır⁷¹.

Bu itibarla, 22. Hukuk Dairesi'nin güncel uygu-

lamasında, işletme kapsamı yahut niteliği itirazına dayalı olarak yetki tespitinin iptalinin talep edildiği davalarda, işkoluna dair itirazlar bekletici mesele yapılmamakta, başvuru tarihi itibarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre itirazın ve davanın sonuçlandırılması cihetine gidildiği anlaşılmaktadır.

Nitekim, yetki tespitine itiraz davasına ilişkin çok yeni tarihli bir kararda da⁷² şu hususlara yer verilmiştir: "Somut uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan çoğunluk tespiti ile ... adresinde yer alan ... sicil numaralı davacı işverene ait tek işyerinde, 16/02/2016 başvuru tarihi itibarıyla toplam 45 işçi çalıştığı ve 26 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığı belirlenmiştir. Tespit konusu işyerinin işkolu kodu (1396) olup, işyeri "Dokuma, Hazır Giyim ve Deri" işkolunda yer almaktadır. SGK dönem bordrosuna göre de, söz konusu birimde başvuru tarihinde toplam 45 işçinin çalıştığı görülmekte olup, sendika üye sayısının 26 olduğu da ihtilafsızdır.

Davacı işveren toplam işçi sayısına da itiraz etmekle birlikte, temel itirazı, farklı bir işyeri olarak gözüken idare merkezinde 15 işçinin çalıştığı, bununla birlikte bu birim ile tespit konusu birimin tek bir işyeri niteliğinde bulunduğu ve toplam işçi sayısının her iki birim nazara alınarak belirlenmesi gerektiğine ilişkindir. İtiraz konusu ... sicil numaralı ikinci birimin adresinin de ... olduğu, (7010) işkolu kodu ve "idare merkezi faaliyetleri" açıklaması ile "Genel işler" işkolunda tescil edildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, yetki tespitinden önce, itiraz konusu birimin işkoluna dair bir itiraz ve başkaca bir tespit talebi de söz konusu olmamıştır.

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin ikinci fıkrasına göre "Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir

70 AYM, 26.12.2013 gün, 2013/67-2013/164 E.K. (Resmi Gazete)

71 ÖZVERİ, s.274.

72 Yarg. 22. HD., 19.10.2017, 2017/38132-2017/22480 E.K. (UYAP)

sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.”

İnceleme konusu davada, işverenin, idare faaliyetlerinin yürütüldüğü birimin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemeyeceği gibi, ancak bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki şartlara göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup, bu anlamda olmak üzere farklı işkollarında yer alan işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde değerlendirilmesi mümkün değildir.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, anılan hususlar gözetilmeksizin İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalıdır.”

Sonuç

Sendikaların, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumaları için sahip oldukları en etkin aracın, serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağitlanacak bir toplu iş sözleşmesi olduğu şüphesizdir.

Toplu iş sözleşmesine giden süreçteki ilk aşama olan işkolu tespiti ise, gerek toplu iş sözleşmesinin düzeyinin belirlenmesi, gerekse hangi sendikaların ilgili işyeri ve işletmede örgütlenebileceklerinin belirlenmesi açısından temel bir işlem olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşyerinin tescili aşamasında, işveren beyanına ve sunulan belgelere istinaden tayin edilen işkolu kodu ile işyerinin girdiği işkolu belirlenmiş olmakta, itiraz vâki olana kadar işyerinin girdiği işkolu, anılan kod esas alınarak tespit edilmektedir.

Bununla birlikte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca resen tescil edilen işkolunun yahut işkolu kodunun değiştirilmesi gibi uygulamalar yapılabilmekte ise de, değişikliğin bir sonraki toplu iş sözleşmesi dönemini etkileyeceği ve mevcut yetki başvurusunun sonucuna etkili olmayacağı Yargıtay 22. Hukuk Dairesi uygulamasında kabul edilmektedir.

Tescil edilen işkoluna ilgililer tarafından itiraz edilmesi durumunda ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca görevlendirilen iş müfettişinin mahallinde yapmış olduğu tespitler ve araştırma ile hukuki değerlendirme neticesinde işkolu tespit edilmektedir. Bu noktada, iş müfettişlerinin tespit ve değerlendirmelerinin isabetli olmasının sürecin uzamaması açısından önemli olduğunu ifade etmeliyiz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca gerçekleştirilen işkolu tespitinin iptali talepli davada, kesin yetkili mahkemenin işyerinin bulunduğu yer mahkemesi olduğu hususu Yargıtay uygulamasında yerleşmiştir. Yine işkolu tespitine itiraz davasında, işverenin ve sendikaların davalı olarak yer alması gereği de yerleşik uygulama halini almıştır.

Belirtmek gerekir ki, davanın esası yönünden dikkat edilmesi gereken en önemli nokta alanında uzman bilirkişiler aracılığı ile ağırlıklı işin tespit edilmesi gerekliliğidir. Bu hususta işyerinin kapsamı ve sınırlarını doğru belirleyerek sonuca gitmek gerekmektedir.

Özellikle, 6356 sayılı STİSK yürürlüğe girmeden önceki dönemde yetki tespitine itiraz davasında ileri sürülen işkolu itirazlarının bekletici mesele sayılmasına ilişkin uygulama, uzun yıllar toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasını geciktirdiğinden, toplu iş hukukumuzda önemli bir sorun teşkil etmekteydi. 6356 sayılı STİSK ile birlikte bu sorunun ortadan kalktığını belirtmek gerekmektedir.

Bununla birlikte, yetki tespitine itiraz aşamasında ileri sürülen işletme niteliği itirazlarında halen bekletici mesele sorununun tam olarak çözüldüğünü ifade etmek olanaklı değildir. Nitekim

STİSK'nın 34. maddesinde yer alan düzenlemeler ve işletme toplu iş sözleşmesine dair düzenlemelerin kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelikte olduğunun kabulü, Yargıtay tarafından işletme niteliğinin tespiti yönünden bekletici mesele uygulamasının devamı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Ancak son dönemde Yargıtay 22. Hukuk Dairesince, temelde işkolu itirazı niteliği taşıyan işletme itirazlarının kayıtlar esas alınarak çözülmesi gerektiği kabul edilerek, bekletici mesele uygulamasına son verilmiştir.

Son olarak bütün bu açıklamalar yanında şu noktayı belirtelim ki, toplu iş sözleşmesine giden süreçte belki de en önemli husus, sosyal tarafların karşılıklı iyiniyete sahip olması gerekliliğidir⁷³.

KAYNAKÇA

- Aktay, Nizamettin (2015) Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.
- BAŞBUĞ, Aydın (2012) Toplu İş İlişkileri Ve Hukuk, Ankara, Şeker-İş Yayınları.
- Başterzi, Süleyman (2016) Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Baycık, Gaye (2014) "6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi" İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:5, S:2, s.209-258.
- CANBOLAT, Talat (2013) Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Centel, Tankut (2006) "Alt İşverenlere Ait İşkolu Tespitleri" TİSK Akademi, C:1, S:2, s.6-12.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat (2016) İş Hukuku Dersleri, 29. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Demir, Fevzi (2013) "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi" Çalışma ve Toplum, S:39, s.17-42.
- Doğan Yenisey, Kübra (2007) İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık. (İşyeri)
- Doğan Yenisey, Kübra (2013) "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi" Çalışma ve Toplum, S:39, s.43-68. (İşkolu)
- Ekonomi, Münir (1991) "İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi" İş Hukuku Dergisi, C.1, S:1, s. 31-49.
- Engin, E. Murat (2013) "6356 sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi" Çalışma ve Toplum, S:39, s.143-164.
- Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz (2014) Sendika Hukuku, 1. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Günay, Cevdet İlhan (1991) Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, 1. Baskı, Ankara, İlk-San Matbaası. (Yetki)
- Günay, Cevdet İlhan (2004) İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Günay, Cevdet İlhan (2008) "İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti" Sicil, S:10, s.126-137.
- Günay, Cevdet İlhan (2013) İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 5. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal (2013) İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.
- Kutal, Metin (2006) "Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı" Sicil, S:3, s.118-125.
- Narmanlıoğlu, Ünal (2013) İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.

73 GÜNAY, Yetki, s.47.

- Özkaraca, Ercüment (2016) "Toplu İş İlişkileri" Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yayını.
- Özveri, Murat (2013) Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasıztırma (1963-2009), 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.
- Sur, Melda (2017) İş Hukuku Toplu İlişkiler, 6. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Süzek, Sarper (2012) İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Şahlanan, Fevzi (1992) Toplu İş Sözleşmesi, 1. Baskı, İstanbul, Acar Matbaacılık. (Sözleşme)
- Şahlanan, Fevzi (1995) Sendikalar Hukuku, 1. Baskı, İstanbul, Yılmaz Ajans Matbaacılık.
- Şahlanan, Fevzi (2013) "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi" Çalışma ve Toplum, S:39, s.110-142. (Değerlendirme)
- Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal, Burcu (2015) Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut (2015) İş Hukukunun Esasları, 7. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Yılmaz, Ejder (2013) Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları.