

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
YETKİ TESPİT OTOMASYON SİSTEMİ
VE
E-DEVLET KAPISI**

Hakkı ŞEKERBAY
Çalışma Uzman Yrd.

ANKARA 2012

ÖNSÖZ

Küreselleşme olgusunun etkisiyle günümüz ekonomik ve teknolojik gelişmelerine paralel bir şekilde, sürekli değişen dinamik bir yapıya sahip olan çalışma hayatında son yıllarda AB ve ILO normları ile uyumlu birçok düzenleme hayata geçirilmiştir. Bu düzenlemelerin en önemlilerinden birisi sendikal haklara ilişkin getirilen değişikliklerdir.

Yetkili sendikanın belirlenmesi sürecinde yaşanan belirsizlikler ve doğruluğu tartışmalı olan istatistikler uzun yıllar çalışma hayatında anlaşmazlık hususu olarak süregelmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecindeki en önemli adımlardan birisi olan yetkili sendikanın belirlenmesinde yaşanan sorunlar birer birer tespit edilmiş, yerinde ve doğru adımlar atılarak çözülmüş ve yapılan kanuni düzenlemeler ile hukuken ortadan kaldırılmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile getirilen yetki tespit otomasyon sisteminin işçi ve işveren kesimince iyi anlaşılabilmesi, yetki sürecine ilişkin aşamaların görülebilmesi için kaynak niteliğinde olan bu çalışmanın çalışma hayatının tüm kesimlerine faydalı olması dilerim.

Lütfi İNCİROĞLU

Çalışma Genel Müdür Yardımcısı

SUNUŞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünde Çalışma Uzman Yardımcısı olarak göreve başladığım ilk günden bugüne değin çalışma hayatının en önemli konularından birisi olan sendikal hakların AB ve ILO normları çerçevesinde düzenlenmesine ilişkin yapılan çalışmaların içinde bulunmuş olmam toplu iş sözleşmesi yetki sürecine ilişkin bir uzmanlık tezi hazırlamamı gerekli kılmıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendikal haklar açısından günümüz koşullarına göre düzenlenmiş ve çalışma hayatında bir yığın haline gelen birçok sorunu çözecek uygulamaları benimsemiştir. Bu bağlamda yapılan en önemli düzenlemelerden birisi sendika üyelik istatistiklerinin doğru ve güvenilir bir şekilde oluşturulması ve yetki tespit işleminin tartışmalara yer vermeyecek şekilde yapılmasına yönelik çalışmalar olmuştur.

Çalışmanın ilk kısmında yetki tespit sürecinin iyi anlaşılabilmesi için bazı temel kavramlardan bahsedilmiş, ikinci kısmında ise yetki süreci ayrıntılarıyla eski ve yeni kanunlarla karşılaştırmalı olarak anlatılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise yetki tespit otomasyon sisteminin oluşturulmasına kaynak teşkil eden sorunlardan bahsedilmiş ve sistem ayrıntılarıyla anlatılmıştır. Ayrıca üçüncü bölümde e-Devlet Kapısı uygulamalarının temel niteliklerine ve gereksinimlerine değinilmiştir.

Eylül 2012 tarihinde uzmanlık tezi olarak hazırlamış olduğum bu çalışma Mart 2013 tarihi itibariyle gözden geçirilerek kitap haline getirilmiştir. Çalışmanın hazırlanmasında desteklerini esirgemeyen Çalışma Genel Müdürü Sayın Ali Kemal SAYIN'a, tez danışmanım Genel Müdür Yardımcısı Sayın Lütfi İNCİROĞLU'na, tezimi okuyarak gerekli düzeltmeleri yapmama yardımcı olan Genel Müdür Yardımcısı Sayın Nurcan ÖNDER ve Sadettin AKYIL'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez yazım sürecinde uygulamaya yönelik olarak ihtiyacım olan tüm verileri bana sağlayarak tecrübelerini paylaşan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Daire Başkanı Sayın Hüseyin AŞCI'ya, Şube Müdürleri Sayın Süreyya ERYAVUZ ile Hicret BOZOKLU'ya, Mevzuat Şubesinde Sayın Nevin EKİNCİ ile Hülya AYTAÇ'a ve dairemiz personeline teşekkür ederim.

Hakkı Şekerbay

ÖZET

Toplu iş sözleşmesi çalışma hayatında barışın sağlanması ve ekonomik ilişkilerin istikrarı açısından hem işveren hem de işçi kesimi için oldukça önemlidir. Sendikalar toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi elde edebilmek için birbirleriyle rekabet içindedirler. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alabilmesi için işkolu barajını geçmesi ve işyerinde çoğunluğu sağlaması gerekir. Bu koşulların tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlamakta olduğu istatistikler esas alınmaktadır. Bakanlık, işçi ve işveren kesiminin yapmış olduğu bildirimlere göre oluşturulan istatistiklerin uzun süredir tartışmalı hale gelmiş olmasından dolayı daha sağlıklı ve güvenilir istatistik oluşturmak için çeşitli yasal düzenlemeler yaparak yetki tespit otomasyon sistemi oluşturmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimlerin temel alındığı sistem, e-Devlet kapısı üzerinden güvenilir ve doğru istatistikler oluşturularak yetki sürecinin en kısa sürede sonuçlandırılmasını ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında yaşanan gecikmelerin en aza indirilmesini hedeflemektedir. Yetki tespit otomasyon sistemi, yetki sürecinde yaşanan aksaklıkları ve gereksiz bürokratik işlemleri ortadan kaldıracak şekilde hazırlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendikalar, örgütlenme, çalışma hayatı, toplu iş sözleşmesi, yetki tespiti, e-devlet kapısı.

ABSTRACT

Collective bargaining agreement is very important for both the employers and the employees in terms of peace in labour life and the stability of economic relations. Trade unions are in competition with each other in order to obtain the authority to sign the collective agreement. In order to receive authorization for collective bargaining, a Trade Union has to provide the majority in the workplace and pass the threshold. The determination of the conditions is based on the statistics which are published by Ministry of Labour and Social Security in January and July every year. The Ministry has created automation system by doing various legal arrangements to create sound and reliable statistics, due to the fact that the statistics generated based on the notifications made by employers and employees have become controversial for a long time, The system based on notifications made to Social Security Institution aims at creating reliable and accurate statistics through e-government portal, finalizing the authorization process within earliest convenience and minimizing the delays in the signing of collective bargaining agreements. Automation system is designed to eliminate the failures and unnecessary bureaucratic procedures.

Keywords: Trade Unions, organization, labour life, collective bargaining, determination of authorization, e-government

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
SUNUŞ	II
ÖZET	III
ABSTRACT.....	IV
TABLolar	IX
ŞEKİLLER.....	IX
KISALTMALAR	X
GİRİŞ.....	1

I. BÖLÜM

YETKİ SÜRECİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

1. Toplu İş Sözleşmesi Kavramı	5
2. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı.....	6
a) Toplu İş Sözleşmesinin Düzenleyici (Normatif) Kısmı.....	7
b) Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Kısmı.....	8
3. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği	9
4. Toplu İş Sözleşmesinin Türleri	10
a) İşyeri Toplu İş Sözleşmesi.....	10
b) İşletme Toplu İş Sözleşmesi	12
c) Grup Toplu İş Sözleşmesi.....	13
d) İşkolu Toplu İş Sözleşmesi.....	15
5. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti.....	16
a) Ehliyet Şartları.....	17
I. İşçi Tarafı.....	17
II. İşveren Tarafı.....	18
6. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Tespiti	20
7. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Kaybedilmesi.....	21
a) İşçi ve İşveren Sendikalarının Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetini Kaybetmeleri.....	21
I. Sendikanın Kapatılması veya Feshi	21
II. Sendikanın Tip Değişirmesi.....	23
III. Sendikaların Katılması, Birleşmesi	23
IV. İşyerinin Bulunduğu İş Kolunun Değişmesi	24
V. İşverenin Üye Olduğu Sendikadan Ayrılması	25
a) İşverenin Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetini Kaybetmesi.....	25
8. Ehliyetsizliğin İmzalanan Toplu İş Sözleşmesine Etkisi.....	25
9. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi	26
a) Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Kavramı	26
b) Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tanımı ve Ehliyetten Farkı.....	27

II. BÖLÜM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ SÜRECİ

A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ KOŞULLARI	30
1. İşveren Tarafının Yetkisi	30
2. İşçi Tarafının Yetkisi	30
a) İşkolu Barajı Koşulu	32
b) İşyeri ve İşletme Çoğunluk Şartı	37
I. Çoğunluğun Tespiti	39
II. Çoğunluk Tespitinde Dikkate Alınacak İşçi Sayısı	40
a. Çoğunluk Tespitinde Hesaba Katılacak İşçiler	42
1) Hizmet Sözleşmesine Göre Çalışan İşçiler	42
2) İşyeri İçinde ve Dışında Çalışan İşçiler	42
3) Mevsimlik İşçiler	43
4) Çağrı Üzerine Çalışan İşçiler	43
5) İşe İade Kararı Verilen İşçiler	43
6) Sendika Üyesi Olması Yasaklanan İşçiler	44
7) Sendika Üyeliğinden Çekilen İşçiler	44
b. Çoğunluk Hesabında Dikkate Alınmayacak İşçiler	45
1) İşveren Vekili	45
2) Geçici İş İlişkisi İle Çalışan İşçiler	46
3) Alt İşverenin İşçileri	46
4) İşyerinde Çalışan Stajyerler	47
5) İşyerinde Mesleki Eğitim ve Sanat Öğrenen Öğrenciler	47
6) Çıraklar	48
7) Muvazaalı Olarak İşe Alınanlar	48
c. İşletme Toplu İş Sözleşmesinde Çoğunluk	49
1) İşletmede İşyerinin Devri	49
B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN TESPİTİ VE YETKİ İTİRAZI	50
1. Yetki Tespiti	50
a) 275 Sayılı Kanun	50
b) 2822 Sayılı Kanun	51
c) 6356 Sayılı Kanun	52
ç) Yetki Tespitinde Başvuru Zamanı	52
d) Yetki Tespit Başvurusu Usulü	53
e) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Tespiti ve Bildirimi	54
2. Yetki İtirazı	56
a) Olumlu Yetki Tespitine İtiraz	56
I. Yetki Tespitine İtiraz Konuları	58
a. İşyerinde ya da İşletmede Uygulanmakta Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı	58
b. Çoğunluk Şartına İtiraz	59

c. İşkoluna İlişkin İtirazlar	60
ç. İstatistiğe İlişkin İtirazlar	62
d. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin İtirazlar	63
II. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Prosedürü	64
a. 275 Sayılı Kanun.....	64
b. 2822 Sayılı Kanun	64
c. 6356 Sayılı Kanun	65
ç. Yetki İtiraz Dilekçesinin Kaydettirilmesi	65
III. Yetki Tespitine İtiraz Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme	66
a. Görevli Mahkeme	66
b. Yetkili Mahkeme	68
IV. Yetki Tespitine İtiraz Davası	69
a) Olumsuz Yetki Tespitine İtiraz	70
I. Yetkisizlik Tespitine İtiraz Prosedürü	70
a. Görevli ve Yetkili Mahkeme	71
3. Yetki Belgesi	71

III. BÖLÜM

E-DEVLET KAPISI VE YETKİ SÜRECİ

A. E-DEVLET KAPISI VE ÇERÇEVESİ.....	74
1. <i>e- Devlet Kavramı</i>	75
2. <i>Hukuki ve Teknik Alt Yapı</i>	78
a) E-Devlet Kapsamında Getirilen Yasal Düzenlemeler;	78
b) Teknik Alt Yapı	80
3. <i>Güvenlik ve Risk</i>	81
4. <i>Amaçları ve Yararları</i>	83
B. YETKİ TESPİT OTOMASYON SİSTEMİ	84
1. <i>Yetki Tespit Sürecinde Yaşanan Sorunlar</i>	84
a) Yetki Sürecinin Uzaması	85
I. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İşlemleri	85
II. İtirazlar	88
a) İstatistiklerin Güvenilirliği Sorunu	90
2. <i>Sistemin Temel İşlevi</i>	95
a) Başvuru ve Bilgilendirme	95
a) Yetki Tespiti ve Karar	98
c) İşyeri Bilgileri	100
ç) İşçi Bilgileri	102
d) Üyelik İşlemleri	105
I. 2821 sayılı Sendikalar Kanununa Göre Üyelik.....	107
II. Yeni Üyelik İşlemleri.....	109

III. Üyelikten Çekilme İşlemleri	111
e) Raporlama İşlemleri ve Sistem Yönetimi	114
SONUÇ	117
KAYNAKÇA.....	120

TABLolar

Tablo 1: Yıllara Göre Yetki Tespitleri, Yetki Tespitlerine Yapılan İtirazlar ve Sonuçları	89
Tablo 2: Yıllara Göre İşkolu Tespitleri, Yapılan İtirazlar ve Sonuçları	90
Tablo 3: Türkiye’de Sendikalaşma Oranları	92
Tablo 4: AB ve OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları.....	93
Tablo 5: İşten Çıkış Nedenleri	106
Tablo 6: Geleneksel Devlet/ e- Devlet dönüşümü	77

ŞEKİLLER

Şekil 1: Yetki Tespit Başvurusu Akış Çizeneği.....	97
Şekil 2: İşyeri Tescil Bilgileri	102
Şekil 3: İşçi-Çalışan Bilgileri	104
Şekil 4: Yeni Üye Akış Çizeneği	111
Şekil 5: Üyelikten Çekilme	112

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
BANKSİS	:Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BİDB	:Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
Bkz.	:Bakınız
ÇGM	:Çalışma Genel Müdürlüğü
ÇHV	:Çalışma Hayatı Verileri
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Der.	:Derleyen
E.	:Esas
EDK	:E-Devlet Kapısı
EDYS	:Elektronik Doküman Yönetim Sistemi
EİKÖ	:Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
EKEV	:Erzurum Kültür ve Eğitim Vakfı
EUROSTAT	:European Statistics
HMK	:Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HSYK	:Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu
HUMK	:Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO	:International Labour Organization (Uluslararası Çalışma örgütü)
İHU	:İş Hukuku Uygulamaları
İK	:İş Kanunu
İTKB	:İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
KAMU İş	:Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
md.	:Madde
MERNİS	:Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi
MESS	:Türkiye Metal İşçileri Sanayicileri Sendikası
NACE	:Nomenclature statistique des Activites economiques dans la Communaute Europeenne
No.	:Numara
OECD	:Organization for Economic Co Operation and Development
RG	:Resmi Gazete
S.	:Sayı
s.	:Sayfa
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
SK	:Sendikalar Kanunu
STDB	:Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Daire Başkanlığı
SETİSK	:Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	:Tarih
T.B.M.M.	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	:Türk Ceza Kanunu
TİS	:Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK	:Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TMK	:Türk Medeni Kanunu
TÜHİS	:Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
TÜTİS	:Türkiye Taşıt İşverenleri Sendikası
Y9.HD	:Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmeleri işçi ve işvereni ortak paydada buluşturarak çalışma hayatının barış içinde geçmesini sağlar. İşçiler toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan çalışma koşulları ve özellikle üretim devamlılığı sayesinde elde edecekleri düzenli gelir ile sosyal durumlarını ayarlarlar. İşverenler ise sözleşmelerde kararlaştırılan ekonomik yükün ölçüsü ve sürekliliğine dayanarak sahip oldukları işgücü kapasitesine göre yatırım hesaplarını kolaylıkla yaparlar. Toplu iş sözleşmelerinin işkolu genelinde yaygınlaşması işçilik maliyetlerinin birbirine yakın olmasını sağlar ve bu durum haksız rekabetin yaşanmasını engeller.

Toplu iş sözleşmesi vasıtasıyla ekonomik yönden güçlü işverenin karşısında tüzel kişiliğe sahip sendikalar, işçilerin haklarını koruyarak çalışma hayatında güç dengesi oluştururlar. Toplu iş sözleşmesi ayrıca işçi kesimini elde edeceği ücretin belirlenmesi sürecinde söz sahibi yapmaktadır. Mevcut yasal düzenlemeler eski dönemlerdeki tecrübeler göz önünde bulundurularak güçlü sendikacılığın oluşturulması şeklinde yapılmış ve böylece işçi kesiminin işveren karşısında denge unsuru oluşturması hedeflenmiştir. İşkolu barajı uygulaması ile oluşturulan güçlü sendikacılık yapılanmasında işçi sendikaları işverenlere karşı daha etkin bir dengeleyici rol ile işçiler için uygun çalışma koşullarının oluşturulmasına katkıda bulunabilmektedirler. Son yıllarda, çalışma mevzuatında köklü değişiklikler yapmak üzere hazırlanan taslak kanunlarda güçlü sendikacılık oluşturmak maksadıyla getirilen işkolu barajının kaldırılması veya düşürülmesi üzerine çalışmalar yapılmış, bu husus üzerinde ziyadesiyle durulmuş fakat azda olsa bir işkolu barajının olması tüm kesimlerce kabul görmüştür. Otuz yıl kadar yürürlükte kalan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar, uzun süredir devam eden yeni kanun çalışmaları kapsamında sosyal taraflar ile sosyal diyalog çerçevesinde oluşturulan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun yasalaşarak yürürlüğe girmesiyle kaldırılmıştır. Sendikal özgürlükler açısından birçok yeni düzenleme getiren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18/10/2012 Tarihinde TBMM Genel Kurulunda kabul edilmiş

ve 28460 sayılı, 07/11/2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir¹.

Çalışma hayatı açısından son derece önemli olan toplu iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için kanunen belirlenen taraflar arasında ve kanunun öngördüğü şartlar altında gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek için öncelikle toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmak, sonrasında ise kanunen aranan yetki şartlarına sahip olmak ve son olarak da toplu iş sözleşmesi imzalamak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının vereceği yetki belgesine sahip olmak gerekmektedir.

Kanunen gerekli şartları tamamlayarak yetki belgesini alan işçi sendikası toplu iş sözleşmesi sürecini başlatma hakkını elde edecektir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda işçi sendikası, işveren sendikası veya sendikalı olmayan işverenin yetki başvurusu ayrı ayrı maddelerde düzenlenmişti. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise işçi ve işveren sendikası ile sendikalı olmayan işverenin yetki başvurusunda bulunabilmesi hususunu tek bir maddede toplamıştır. Yetkili sendika olmanın sağlayacağı üstünlük nedeniyle bazı durumlarda yetki başvurusuna taraflarca itiraz edilmekte, yapılan bu itirazlar yetki sürecinin önemli bir konusunu oluşturmaktadır. Bazı işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin imzalanması için sendikalar kıyasıya bir rekabete girişmekte ve yetkiyi belirleyen unsurlara sıklıkla itiraz edilmektedir. Dolayısıyla yetki itirazı davaları hukuk sistemimizde önemli bir yer teşkil etmektedir.

Yetkili sendika olmak ve toplu iş sözleşmesi imzalamak sendikal rekabet açısından son derece önemlidir. Yaşanan tecrübeler yetkili sendikaların hem ekonomik hem de üye sayısı açısından avantajlı hale geldiğini, bu durumun sendikaların gücünü artırdığını göstermektedir. Dolayısıyla yetki süreci gerek işveren ve gerekse aynı işkolunda kurulu işçi sendikaları tarafından yapılan itirazlarla geciktirmeye ve engellenmeye çalışılmakta, yetki başvuruları birçok nedenden dolayı itiraz konusu olmaktadır.

¹RG. T. 07.11.2012, S. 28460

Yetki sürecinin uzaması ve toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecinin ertelenmesi kuşkusuz çalışma hayatı ve barışı açısından olumsuz bir durumu ifade etmektedir. 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkili sendikanın belirlenmesinde Bakanlığa gönderilmesi gereken belgeler ve bildirimler belirleyici olmaktaydı. Bakanlık kendisine gönderilen bu bilgiler ışığı altında yetkili sendikanın belirlenmesinde faydalanılmak üzere istatistikler oluşturmakta ve işyerleri için işkolu belirlemekteydi. Bakanlığın oluşturduğu istatistiklerin gerçeği yansıtmadığı yönündeki güvensizlik uzun yıllar yetki sürecini olumsuz etkilemiş ve istatistikleri tartışılır hale getirmiştir. Yetkili sendikanın belirlenmesinde kullanılacak istatistiklerde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimlerin esas alınması ve 6356 sayılı Kanun ile getirilen yeni uygulama sayesinde mükerrer üyelikler, ölüm, emeklilik, işkolu değişiklikleri gibi durumlar sistem tarafından denetlenerek güvenilir istatistikler oluşturulmuştur.

Bakanlık bilgi teknolojilerinin sunduğu olanaklar çerçevesinde istatistiklerin güvenilir ve doğru bir şekilde oluşturulması amacıyla e-Devlet kapısı uygulamalarından faydalanmak için teknik alt yapısını güçlendirmiş, sistemini kurmuş ve buna uygun yasal düzenlemelerini tamamlamıştır.

Yetki tespit otomasyon sistemi sürecin tüm kullanıcıları tarafından verimli bir şekilde kullanılacak şekilde tasarlanmış, Bakanlığa yapılması gereken bildirimler teke düşürülerek doğru ve güvenilir istatistiklerin elde edilmesi sağlanmıştır. Ayrıca sistem daha önce önüne geçilemeyen mükerrer üyelikler, ölüm, emeklilik gibi durumların yarattığı sorunları da çapraz sorgular ile ortadan kaldırmıştır. E-Devlet kapısı uygulamalarının sosyal taraflara açılarak tam anlamıyla kullanılabilmesi için 6356 sayılı Kanunda öngörülen bir yıllık geçiş sürecinin tamamlanması gerekmektedir. 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar yürürlükteyken Bakanlık kendi içerisinde oluşturduğu sistem sonucu elde ettiği yeni istatistiklerin yayımlanmasını ertelemiştir. 6356 sayılı Kanuna göre yeni istatistikler Ocak 2013 tarihinde yayımlanacaktır. Yeni istatistiki verilere göre sendikaların üye sayılarının ve sendikalaşma oranının eskiye oranla oldukça düşük olması birçok yetkili sendikanın konumunu değiştirecek niteliktedir.

Bu çalışmada 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde toplu iş sözleşmesi imzalanabilmesi için gerekli yetki şartları incelenmiş ve yetki itirazına konu olan hususlar yargı kararları çerçevesinde ortaya konularak sürecin aksayan yönleri anlatılmış ve 6356 sayılı Kanun ile getirilen yeni uygulamalara değinilmiştir. Dolayısıyla bu aksaklıkları ortadan kaldıracak, süreci hızlandıracak ve herkes için güvenilir istatistikler oluşturacak yetki tespit otomasyon sisteminin daha iyi anlaşılması hedeflenmiştir.

Çalışma, toplu iş sözleşmesi yetki sürecine ilişkin temel kavramların ele alındığı birinci bölüm, işçi ve işveren açısından toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin koşullarının ve itiraz konusunun incelendiği ikinci bölüm ve son olarak yetki tespit otomasyon sisteminin işleyiş süreci ile e-Devlet olgusunun incelendiği toplamda üç bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümünde ele alınan toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin kavramlar toplu iş hukuku alanına ilişkin çalışmalarda genel olarak değinilen ve açıklanmasına ihtiyaç duyulan toplu iş sözleşmesinin kapsamı, hukuki niteliği, türleri, toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetki gibi kavramların açıklamalarından oluşmaktadır.

İkinci bölümde, yetki tespit otomasyon sisteminin daha iyi anlaşılabilmesi için sendikaların toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi sürecinde sağlamaları gereken yetki koşulları ile bu koşulların tespit edilmesinde tartışma konusu olan hususlara değinilmiştir.

Son bölümde toplu iş sözleşmesi yetki tespit sürecinde yaşanan gecikmeleri ve gereksiz işlemleri ortadan kaldıran yetki tespit otomasyon sisteminin işleyişi ve güvenilir istatistik sağlayacak yetki tespit otomasyon sistemi incelenmiş, ek olarak e-Devlet olgusu ayrıntılarıyla ele alınmıştır.

I. BÖLÜM

YETKİ SÜRECİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

1. Toplu İş Sözleşmesi Kavramı

Fransızca’ da “convention collective de travail”, İngilizce ’de “collective agreement”, Almanca ’da kollektivvertrag” veya “tarifvertrag” olarak ifade edilen toplu iş sözleşmesi iş hukukuna özgü bir kavramdır.² Toplu iş sözleşmesi hukukumuzda ilk kez 818 sayılı Borçlar Kanununda³ “umumi mukavele” adı ile düzenlenmiştir. Daha sonra 275 sayılı⁴ ve 2822 sayılı⁵ Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarında (TİSGLK) toplu iş sözleşmesi ifadesi yer almıştır. 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁶ (SETİSK) da toplu iş sözleşmesini tanımlamıştır.

1982 Anayasası⁷ md. 53/I ve II’ye göre “işçiler 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.” hükmünü haizdir.

1982 Anayasası ışığında 2822 sayılı Kanunda yer alan ve 6356 sayılı yeni Kanunda yapılan tanıma göre toplu iş sözleşmesi iş koşullarını ve özellikle iş sözleşmesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşme olarak tanımlanabilir. Çelik yasa hükmüne dayanarak toplu iş sözleşmesini; “işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümü yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşme”⁸ şeklinde, Reisoğlu “işçi teşekkülleri ile işveren veya işveren kuruluşları arasında hizmet sözleşmesinin

² Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara-2008, s. 224.

³ RG. T. 29.4.1926, S. 359.

⁴ RG. T. 27.07.1963, S. 11462.

⁵ RG. T. 7.5.1983, S. 18040.

⁶ RG. T. 7.11.2012, S. 28460.

⁷ RG. T. 09.11.1982, S. 17863.

⁸ Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul-2004, s. 454.

yapılması muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri normatif olarak düzenleyen ve aynı zamanda sözleşme yanları arasında hak ve yükümlülükler ihtiva edebilen yazılı bir iş koşulları sözleşmesi”⁹ olarak, Tunçomağ ise “işçi sendikaları ile işveren veya işveren sendikaları arasında yapılmış, onların karşılıklı hak ve yükümlülükleri ile hizmet sözleşmelerinin yapılması, konusu ve sona ermesine ilişkin hususları düzenleyen yazılı bir sözleşme”¹⁰ biçiminde tanımlamıştır. Günay ise toplu iş sözleşmesini “toplular iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisine sahip işçi kuruluşları ile işveren tarafı arasında, yasalarda gösterilen yöntemlere uygun olarak, hizmet sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin konularda düzenleyici kurallar içeren, taraflara karşılıklı hak ve borçlar yükleyen yazılı bir sözleşme türü” olarak tanımlayan bir bakış açısı ortaya koymuştur¹¹.

Anlam itibariyle hizmet akitleri topluluğu olarak algılanmaya müsait olan toplu iş sözleşmesi ifadesi ile hizmet akitleri arasında nitelik yönünden farklılıklar bulunmaktadır. Çünkü toplu iş sözleşmeleri hizmet akitlerinin yerine geçerek işçi- işveren arasında hizmet ilişkisi kuramaz ancak hizmet ilişkileri üzerinde normatif etki yaratabilirler¹².

Toplu iş sözleşmeleri tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkları çözümü için başvuracak yolları düzenleyen hükümleri içerebilir. Taraflar toplu iş sözleşmesini kanunlarca çizilen sınırlar içerisinde diledikleri gibi düzenleyebilirler. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan hususlara aykırılık teşkil edecek hizmet sözleşmeleri yapılamayacağı için işçi ile işveren arasında gerçek bir hukuki eşitlik sağlanır¹³.

2. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu md. 2’ye göre göre toplu iş sözleşmesi normatif kısım ve Borçlar hukukuna dair borç doğurucu kısım olmak

⁹ Reisoğlu, Seza, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara-1967, s. 44.

¹⁰ Tunçomağ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul-1989, s. 362.

¹¹ Günay, Cevdet, İlhan, İş Hukuku 3. Baskı, Ankara-2004, s. 847.

¹² Reisoğlu, s. 2

¹³ Günay, s. 821.

üzere iki bölümden oluşmaktadır¹⁴. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 33/I ve II’de aynı husus yer almıştır. 2822 sayılı Kanunun md. 2/I ve 6356 sayılı Kanunun 33/I’de ifade edilen toplu iş sözleşmesinin normatif (düzenleyici) kısımları olan hizmet akdinin yapılması, toplu iş sözleşmesinin içeriği ve sona ermesi gibi kısımların toplu iş sözleşmesinde bulunması zorunludur. 2822 sayılı TİSGLK’nın md. 2/II ve 6356 sayılı Kanunun 33/II’ de ifade edilen toplu iş sözleşmesinin borçlandırıcı kısmının ise toplu iş sözleşmesinde yer alması zorunlu değildir. Ancak sözleşmede bulunmasa da taraflar toplu iş sözleşmesinin niteliğinden doğan çalışma barışına uymak zorundadır¹⁵.

a) Toplu İş Sözleşmesinin Düzenleyici (Normatif) Kısmı

Hizmet sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümler toplu iş sözleşmesinin içeriği ile ilgili kısımları oluşturur. Bu hükümler maddi anlamda yasa gibi objektif hukuk kuralları niteliği taşır ve sözleşmede bulunması zorunludur¹⁶. Bu yönüyle toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, hizmet akitleri üzerinde doğrudan doğruya ve emredici bir etki yaparlar¹⁷.

Toplu iş sözleşmesinin, hizmet sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerini önceden belirlemek olanaksızdır. Toplu iş sözleşmesinin hizmet sözleşmesinin yapılmasıyla ilgili hükümlerinin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 25/I’e aykırılık teşkil etmemesi gerekir. Buna göre işçilerin işe alınmaları belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri ya da belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamaz, toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna ilişkin hükümler konulamaz.

Toplu iş sözleşmelerine bazı işçilerle iş sözleşmesi yapma zorunluluğu dair hükümler konulabilir ve taraflar sözleşme serbestisi gereği işçilerin işe alınmalarına ilişkin usul

¹⁴ Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir-2001 s. 351; Hatice, Sever, Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti, Yetkin Yayınları, Ankara-2010, s. 23. Sur, s. 224.

¹⁵ Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, Banksis Yayınları, İstanbul-1992, s. 13; Sur, s. 225 Sever, s. 24.

¹⁶ Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım, İstanbul-1999, s.333 Şahlanan, s.12-13; Çelik, s.454.

¹⁷ Oğuzman, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, İÜ İşletme Fakültesi 30. Yıl Yayınları İstanbul-1984 s. 53; Şahlanan, s. 13; Narmanlıoğlu, s. 352.

ve esasları da serbestçe kararlaştırabilirler. Ayrıca bazı tür işler için iş sözleşmesi yapılmamasını öngörebilirler. Örneğin Kadın ve çocuk işçilerin eşitlik ilkesinin gözetilmesi şartıyla bazı işlerde çalıştırılmayacakları belirlenebilir. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerinin geçerliliği bir şekil şartına bağlı tutulabilir ve bu şekil şartına uyulmadığı takdirde sözleşme batıl olur. İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin toplu iş sözleşmesine konulacak hükümler emredici hükümlere aykırılık teşkil etmemelidir¹⁸.

Hizmet akitlerinin içeriğine ilişkin toplu iş sözleşmesinde yer alacak hükümler işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunarak geliştirilmesi ve çalışanlar için daha elverişli çalışma şartlarının oluşturulması bakımından toplu iş sözleşmesinin en önemli kısmını oluştururlar.

Toplu iş sözleşmesinde yer alan hizmet akitlerinin sona ermesine ilişkin hükümler, hizmet akitlerini doğrudan etkilemektedir. Sona ermeye ilişkin toplu iş sözleşmesinde yer alan en sık düzenleme fesih bildirim sürelerinin Kanundaki sürelerin üzerine çıkarılmasıdır¹⁹.

b) Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Kısmı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 33/II göre, toplu iş sözleşmeleri tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir. 2822 sayılı Kanun md. 2/I'de aynı hususu belirttiikten sonra toplu iş sözleşmesinin bunları da içerebileceği ifadesine yer vermiş, bu fıkrada düzenlenen kısmın sözleşmenin doğumu için zorunlu bir unsur olmadığını göstermiştir²⁰. 6356 sayılı yeni Kanunda önceki Kanunda yer alan hükümler aynen korunmuştur. Bu hükümler yalnız toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren için hak ve borçlar doğururlar. Toplu iş sözleşmesinin tarafları bu hükümlerle üyeleri için hak ve borçlar

¹⁸ Uşan, Fatih, İş Hukuku Cilt I, Gazi Kitabevi, Ankara-2006, s. 218-219.

¹⁹ Şahlanan, s. 20.

²⁰ Çelik, İş Hukuku... , s. 459; Esener, İş Hukuku 419; Demir, İş Hukuku, 289-290.

doğuramazlar²¹. Örneğin toplu iş sözleşmesine konan bir hükümlerle işçi sendikasının o sözleşmenin imzalanmasından önce açılmış olan davalardan feragat etmiş olması yalnız sözleşmenin tarafları olan işçi sendikası ile işveren sendikasını veya işveren sendikası üyesi olmayan işvereni bağlar, işçileri bağlamaz²².

Gerek eski Kanunda gerekse yeni Kanunda belirtilen “tarafların karşılıklı hak ve borçları” na ilişkin hükümlerin neler olduğu hususunda bir açıklık yoktur. Taraflar bu konuda Borçlar Kanununun sözleşme serbestisi çerçevesinde çeşitli borçlar öngörebilirler²³.

İşçiler ve işverenler arasında işbirliği sağlamak, karşılıklı anlayış zemini oluşturmak ve çalışma barışını temin etmek amacıyla imzalanan toplu iş sözleşmesi nihai olarak taraflar için iyi bir çalışma ortamı yaratmayı hedefler. Sözleşme süresi içerisinde taraflar bir menfaat uyuşmazlığı çıkartarak iş şartlarının değiştirilmesini veya yeniden gözden geçirilmesini isteyemezler. Taraflar sözleşme süresince iş barışına uyma, grev, lokavt, boykot gibi baskı araçlarına başvurmama yükümlülüğü altındadırlar. Tarafların bu yükümlülüklerine “dirlik borcu” adı verilir²⁴.

3. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu ve düzenleyici olmak üzere iki kısımdan oluşması ve bireysel hizmet sözleşmeleri üzerinde doğrudan etki yapması nedenleriyle öğretide toplu iş sözleşmesinin kamu hukuku işlemi mi, yoksa özel hukuk işlemi mi olduğuna yönelik tartışmalar bulunmaktadır²⁵.

İlk olarak toplu iş sözleşmesinin doğurduğu borç ilişkisinin sadece tarafları değil tüm toplumu ilgilendirdiği, bireysel çıkarları değil kolektif ve toplumsal yararı gözettiği gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi kamu hukukunun bir parçası olarak görülmektedir. Hukuk sistemimizde bazı durumlarda Yüksek Hakem Kurulunun devreye girmesi ve teşmil uygulaması toplu iş sözleşmesinin kamu hukuku yönünü güçlendirmektedir.

²¹ Duman, Barış, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Kartal Yayınevi, Ankara-2005 s. 46; Şahlanan, s. 21; Reisoğlu, s. 44; Narmanlıoğlu, s. 355; Sever, s. 25.

²² Çifter, Alun, Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası Düzeyi ve Türleri, Kamu-İş, Cilt: 7, Sayı: 3, Yıl: 2004, s.6.

²³ Şahlanan, s. 22.

²⁴ Esener, Turhan, İş Hukuku... , Ankara-1978, s. 422, Şahlanan, s. 22

²⁵ Sur, s. 233; Sever, s. 26.

İkinci olarak toplu iş sözleşmesinin taraflarının özel hukuk kişileri olması, 6356 sayılı SETİSK md. 80 ve yürürlükten kalkan 2822 sayılı TİSGLK md. 66 uyarınca, hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır hükmünün bulunması gerekçesiyle toplu iş sözleşmesinin özel hukuk sözleşmesi olduğu ifade edilmektedir²⁶. Son olarak her iki görüşün de toplu iş sözleşmesini yeterince açıklayamadığı için toplu iş sözleşmesinin kendine özgü (sui generis) bir işlem olduğu savunulmaktadır²⁷.

4. Toplu İş Sözleşmesinin Türleri

a) İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

2822 sayılı TİSGLK md. 3'de yer alan toplu iş sözleşmesinin işyeri veya işyerleri ya da işletme düzeyinde yapılabilmesi esası 6356 sayılı SETİSK md.34/I'de aynen yer almıştır. 1475 sayılı İş Kanunu²⁸ işyerini işin yapıldığı yer olarak tanımlamıştır. İşyerinin bu basit tanımı 4857 sayılı İş Kanununda²⁹ terk edilmiş işyeri mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak kabul edilmiştir³⁰. Ayrıca Kanunda işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak ifade edilmiş ve işin yapıldığı yerin yanında işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi çeşitli eklentiler ile araçlarında işyerinden sayılacağı kabul edilmiştir. Buna göre işyeri bir işveren tarafından bağımsız bir sonuç elde etmeye yöneltilmiş olarak işçilerin çalıştırıldığı yer şeklinde tanımlanabilir³¹.

Bir yerin işyerine bağlı olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği toplam işçi sayısının tespitinde ve dolayısıyla yetkili sendikanın belirlenip toplu iş sözleşmesinin yapılmasında oldukça önemlidir. İşkolu esasına dayalı sendikal örgütlenme ilkesi

²⁶ Çelik, s. 461.

²⁷ Sur, s. 234; Şahlanan, s. 24; Uşan, s. 220.

²⁸ RG. T. 01.09.1971, S. 13943.

²⁹ RG. T. 10.06.2003, S. 25134.

³⁰ İnciroğlu, Lütfi, Güncel Yargı Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu, Legal Yayınları, İstanbul- 2006, s.23

³¹ Oğuzman, s. 10

gereğince işyerinde çalışanlar asıl işyerinin girmiş olduğu işkolunda kurulu bulunan sendikalara üye olacaklardır. İşyerine bağlı olan yerler işin teknik bir amaç için organize edildiği yerlerdir. Aynı işverenin elde etmek istediği bir amaç için çeşitli işlerin görüldüğü yerlerin tümü tek bir işyerinin bölümleri olarak değerlendirilir. Örneğin bir dokuma fabrikasında iplik satın alınır, boyanır daha sonra kumaş haline getirilip satılır ve bu işlerin yapılmasına yardımcı olarak makine tamir atölyesi, elektrik bakım ve kumanda yeri, ulaşım araçları bulunur. Bu işyerlerinde yapılan işlerin tamamı satılacak kumaşın üretimine yönelik olduğundan bu yerlerin tümü tek işyeri sayılır³².

İşyerleri arasında hukuki bağıllık yani aynı işverene bağlı olma ve teknik (ekonomik) yönlerden bağıllık şarttır. İşyerleri arasında teknik yönden bir bağıllık yoksa biri diğerini tamamlıyorsa, bu işyerini asıl işyeri kapsamında değerlendirmek yanlış olacaktır. Yargıtay vermiş olduğu kararlarında aralarında ekonomik ve hukuksal bağıllık bulunan ayrı ayrı yerlerdeki işyerlerini tek işyeri olarak kabul etmiştir³³.

Hukuki bağıllık için aynı işverene bağlı olmak temel şarttır. Eğer çeşitli işyerleri ayrı ayrı kişilere aitse, bunlar iktisaden ne derece birbirini tamamlıyor olsalar bile tümünün tek bir işyeri sayılması söz konusu değildir. Örneğin bir binanın bir kısmı A tarafından otel olarak, bir kısmı B tarafından lokanta olarak ve bir kısmı da C tarafından gece kulübü olarak işletiliyorsa ve hiç birinin diğeri ile bir hukuki bağıllığı yoksa bağımsız üç işyeri söz konusu olur.³⁴ Bir işverenin bağımsız bir amaca yönelmiş bir işinin bir parçasını başka bir şahsa bırakmış olması yani işin bir kısmının alt işverene devredilmiş olması durumunda ise hukuki ilişki devam eder. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu md. 1/I gereğince alt işverenin işçilerine karşı hizmet akdine ilişkin yükümlülüklerinden asıl işveren de alt işverenle birlikte sorumludur.

İşin görüldüğü yerin gerçek ya da tüzel kişiye veya bir kamu kurumuna ait olması onun işyeri olması onun işyeri olma vasfını değiştirmez. Ayrıca idari ve cezai

³² Oğuzman, s. 10.

³³ Günay, s. 854.

³⁴ Oğuzman, s.11.

yaptırımları gerektirmesi ya da gerekli işlemlerin yerine getirilmemiş olması durumu işyeri niteliğinin kazanılmasına engel değildir³⁵.

b) İşletme Toplu İş Sözleşmesi

275 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde işkolu ve işyeri olmak üzere iki ayrı tipte toplu iş sözleşmesi yapılması kabul edilmişken, 2822 sayılı Kanunun md. 3/II'de işletmeler için ayrı bir toplu iş sözleşmesi rejimi öngörülmüştür. 6356 sayılı Kanunun md. 34/II fıkrası da aynı rejimi korumuştur. Buna göre “Bir gerçek ve tüzelkişiyeye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.”. Aslında işletme toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda birden çok işyerini kapsayan bir tür işyeri sözleşmesidir.³⁶

Bu durumda bir işveren aynı işkoluna giren birden çok işyeri için ancak tek bir işletme sözleşmesi yapabilecektir. İşletme sözleşmesi kapsamına girmesi gereken işyerleri hakkında ayrı ayrı işyeri sözleşmesi veya grup sözleşmesi imzalanması söz konusu olamaz³⁷. 2822 sayılı TİSGLK md. 3 ve 6356 sayılı SETİSK md. 34'e göre işletme toplu iş sözleşmesinin iki unsuru bulunmaktadır. Bunlardan birincisi aynı işkolunda birden fazla işyerine sahip bir işletmenin bulunması, ikincisi işletmenin gerçek yahut tüzel kişi veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait olmasıdır.

Her işverenin sahip olduğu işyeri ekonomik yönden bir işletmedir. İşletme tek bir işyerinden oluşabileceği gibi birden çok işyerinden de oluşabilmektedir. Örneğin bankacılık veya denizcilik işletmesi ayrı işyerleri olarak kabul edilen şubelere ve gemilere sahip olabilir³⁸. İşletmeler genellikle ekonomik bir amaca yönelmiş olmakla birlikte böylesine bir zorunluluk bulunmamaktadır.

³⁵ Aktay, Toplu İş... , s.44.

³⁶ Günay, s. 864.

³⁷ Ekonomi, Münir, Toplu İş Sözleşmesinin İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, Ankara-1990, s. 13.

³⁸ Günay, s. 865.

İşverenin değişik işkollarındaki işyerleri 6356 sayılı Kanun ve eski 2822 sayılı Kanun bakımından işletme oluşturmazlar. İşletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için bir işverene ait aynı işkolundaki işyerleri arasında ekonomik ve teknik bir bütünlüğün bulunması da gerekli değildir. Buradaki işletme bir toplu iş sözleşmesi birimi anlamındadır³⁹.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda bir gerçek veya tüzel kişiye yahut kamu kuruluşuna ait aynı işkolundaki işyerlerinin bir işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunduğunu kabul etmektedir⁴⁰.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karar bağlanır. Kararın temyiz edilmesi durumunda ise Yargıtay onbeş gün içinde kesin kararını verir.

c) Grup Toplu İş Sözleşmesi

Bir işveren sendikasına üye birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesine grup toplu iş sözleşmesi denir⁴¹. Aynı işkolunda faaliyet gösteren birden çok işverenin kendilerine ait işyerlerinde yetki almış bir işçi sendikası ile ortaklaşa yürüttükleri toplu görüşmeler sonucunda aynı sözleşme metni üzerinde anlaşmaları grup toplu iş sözleşmesi olarak adlandırılır. Bir iş kolunda kurulu işveren sendikasının kendisine üye işverenleri temsilen işverenlere ait işyerlerinde yetkili bir işçi sendikası ile işyerinde uygulanacak tek bir toplu iş sözleşmesi bağlatması, ortaya başka tip grup toplu iş sözleşmesi çıkarır. Bu çeşit grup toplu iş sözleşmesi hukukumuzda uygulama alanı bulmaktadır⁴².

Grup toplu iş sözleşmeleri 2822 sayılı Kanunda açıkça tanımlanmamış olmasına karşın öğretide uygulanmasının önünde bir engel olmadığı görüşü hâkim olmuş ve grup toplu iş sözleşmesi yapılmıştır. 6356 sayılı Kanunun md. 2/ç bendinde uygulamada görülen grup toplu iş sözleşmesi tanımlanarak hukuki dayanak oluşturulmuştur. Yargıtay'ın 1986 yılında vermiş olduğu bir kararında grup

³⁹ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi... , s. 33; Çelik, 465; Çifter, s. 10.

⁴⁰ Y9. HD. 6.3.1997,3630/4428; Y9. HD. 22.6.1995, 21225/22464; Y9. HD. 29.12.1986. 10755/12024

⁴¹ Günay, s. 869.

⁴² Günay, s. 856.

sözleşmesi adı altında bir sözleşme türü yasada düzenlenmemesi nedeniyle sendikalar bu tür bir sözleşme yapmaya zorlanamazlar ancak tarafların anlaşması halinde böyle bir sözleşme yapılabileceğine hükmetmiştir⁴³.

Grup toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Kanunda “işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi” olarak tanımlanmıştır. Tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsayan tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması hukuki statüye kavuşmuştur.

Birden çok işyeri için grup toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere Bakanlığa yetki başvurusunda bulunan ve yetki belgesini alan işçi sendikası, işveren sendikasının grup toplu iş sözleşmesi yapmak istemediği için görüşmeye gelmediği, devam etmediği ya da görüşmelerden sonuç alınamadığı durumlarda, gruba dâhil tüm işyerlerini kapsayan bu uyuşmazlık için atanacak tek bir arabulucunun yürüteceği arabuluculuk döneminin geride bırakılmasından sonra tüm işyerleri için grev kararı alabilir. Yasal sürelerle uyarak grevi uygulamak suretiyle işveren sendikası grup toplu iş sözleşmesi imzalamaya zorlayabilir⁴⁴. Buna karşılık işveren sendikasının grup toplu iş sözleşmesi çağrısına işçi sendikası uymaz ise ve görüşmeye de gelmez ise bu takdirde işveren sendikası grev kararı olmadan lokavta başvuramayacağından işçi sendikasını lokavt ile sözleşme imzalamaya zorlayamayacaktır⁴⁵.

Yetki belgesi birden çok işyeri için verilmiş olsa da işçi sendikası bu işyerleri için tek toplu iş sözleşmesi ve tek bir çağrı yapmak zorunda değildir. Yani her bir işyeri için ayrı ayrı çağrıda bulunabilir. İşçi sendikasının ayrı ayrı yapacağı çağrıya uymayan işveren sendikası ayrı ayrı grev kararı ile ayrı toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlanabilecektir⁴⁶.

⁴³ Çifter, s.9; Çelik, s.463-464.

⁴⁴Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul-1992, s. 30-31; Oğuzman, Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS Yayını, İstanbul-1989, s. 6.

⁴⁵ Şahlanan, s. 31; Oğuzman, s.6. Çelik, s. 464.

⁴⁶ Şahlanan, s. 31.

d) İşkolu Toplu İş Sözleşmesi

İşkolu toplu iş sözleşmeleri bir işkolundaki çalışma koşulları arasındaki farklılıkları gidererek asgari düzeyde genel kuralların belirlenmesini sağlamanın yanında güçlü sendikacılığı özendirip işkolunda ortak düzen kurarak işçilere yarar sağlamaktadır. Ayrıca işverenleri de örgütlenmeye teşvik eden işkolu toplu iş sözleşmesi ortak çalışma koşullarının belirlenmesiyle haksız rekabeti önleyici bir işleve de sahiptir⁴⁷.

İşkolu toplu iş sözleşmeleri aynı ekonomik amaca yönelik olarak üretim faaliyetinde bulunan işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzenlemek için yapılır. Bu nedenle işkolu toplu iş sözleşmeleri bir işkolunda yer alan tüm işyerlerini kapsamak üzere imzalanır⁴⁸.

275 sayılı Kanun döneminde işyeri toplu iş sözleşmelerinin yanında uygulanma imkânı bulan işkolu toplu iş sözleşmesi ülkemizin koşullarına uymadığı yönünde eleştiriler almış ve daha sonraki dönemde uygulamadan kaldırılmıştır. İşkolu toplu iş sözleşmeleri uygulamada bir işkoluna giren tüm işyerleri için tek ücret uygulamasına yol açmıştır. Bu durum birçok işyerinin kapanmasına veya daha yüksek ücretle çalışma imkânı bulabilecek işçilerin daha düşük ücrete çalışmalarına neden olmuştur⁴⁹.

İşkolu toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı dönemde edinilen tecrübeler ve 2010 yılında gerçekleştirilen Anayasa değişiklikleri göz önünde bulundurularak 6356 sayılı SETİSK md. 2/b’de “Çerçeve Sözleşme” tanımlanmıştır. Buna göre “konfederasyonlara bağlı işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde sadece kendi üyelerini kapsayan ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içeren anlaşmaların yapılabilmesi” mümkün hale getirilmiştir.

Ülkemiz mevzuatında bugüne kadar yer almayan çerçeve sözleşmelerle, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına bağlı işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde sadece kendi üyelerini kapsayan ve

⁴⁷ Günay, s. 869.

⁴⁸ Günay, *Batı ve Türk Hukuku...*, s. 66.

⁴⁹ Günay, s. 870.

mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içeren anlaşmaların yapılabilmesine imkân sağlanmaktadır. Tarafların karşılıklı anlaşmalarıyla isteğe bağlı olarak gerçekleştirilecek çerçeve sözleşme ile işkolunda ortak çalışma koşullarının oluşturulması amaçlanmıştır.

5. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti

Ehliyet kavramı, toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek kişi veya kuruluş olmayı ifade eder. Yani ancak ehliyete sahip kişi veya kuruluşlar bir toplu iş sözleşmesine taraf olabilirler⁵⁰. Mevzuatımızda toplu iş sözleşmesi ehliyetine kimlerin sahip olduğuna dair açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, 2822 sayılı TİSGLK md. 2’de ve 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 2/h’de yer alan “toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabilir” ifadesinden anlaşılacağı üzere ehliyete sahip olabilmek için işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren olmak gerekir.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanabilmesi için öncelikle tarafların ehliyetli ve yetkili olması gerekmektedir. Tarafların söz konusu ehliyete toplu iş sözleşmesinin yapılacağı sırada sahip olması gerekmektedir. Ehliyetin daha sonra kazanılması yapılan sözleşmeyi toplu iş sözleşmesi haline getirme⁵¹.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, Medeni Hukukumuzda yer alan hak ehliyetinden farklı bir kavramdır. Medeni Hukukumuzda her gerçek ve tüzel kişi hak ehliyetine sahiptir. Ancak toplu iş sözleşmesi ehliyeti gerçek kişilerden işverene, tüzel kişilerden de işçi sendikaları ile işveren sendikalarına tanınmış bir haktır⁵².

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, Borçlar Hukukumuzda yer alan hukuki işlem ehliyetinden de farklıdır. Hukuki işlem ehliyetine genel kurallar uygulanırken, toplu iş sözleşmesi ehliyeti yalnızca toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetini ifade eder.

⁵⁰ Şahlanan, s.44;

⁵¹ Ekonomi, Münir: Tebliğ, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi, Ankara-1990, s. 23; Esener, s. 405; Sur, s. 254; Duman, s. 64; Sever, s. 28.

⁵² Sur, s. 254; Duman, s. 64, Sever, s. 28.

Toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetine sahip işveren hukuki işlem ehliyetine sahip değilse yasal temsilcisi eliyle toplu iş sözleşmesi imzalayabilecektir⁵³.

a) Ehliyet Şartları

I. İşçi Tarafı

İşçiler açısından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti sadece işçi sendikası olarak örgütlenmiş tüzel kişiliklere tanınmıştır. Örgütlenmemiş işçi topluluklarının ya da sendika dışında başka bir biçimde örgütlenmiş işçi topluluklarının toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetleri yoktur. Anayasamızın 53 üncü maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçiler için düzenlenmiş gözükse de bu hakkın işçi sendikası şeklinde örgütlenmiş işçi topluluklarına tanınmış olmasında Anayasaya aykırı bir durum yoktur⁵⁴.

Toplu pazarlık sisteminde esas amaç işçi tarafını ekonomik ve sosyal açıdan sermaye sahibi güçlü işverenler karşısında desteklemek, ekonomik ve sosyal açıdan işçinin durumunu geliştirmek ve bu sayede taraflar arasında denge kurmaktır. Buradan hareketle toplu iş sözleşmesi yapma hakkının toplu ve organize olmaları nedeniyle güç kazanmış işçi sendikalarına vermek işçilerin lehinedir. Hukukun ve çalışma hayatının genel prensipleri dikkate alındığında işçileri işçi sendikalarının temsil etmesi Anayasanın özüne uygundur⁵⁵.

Serbest kuruluş esasına göre kurulan bağımsız, yönetim ve işleyiş açısından demokratik ilkelere tabi olan sendikalar, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. İşçi sendikaları işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur. Ehliyet açısından önemli bir husus toplu iş sözleşmesi imzalayacak olan işçi sendikasının sözleşme imzalayacağı işyerinin dâhil olduğu işkolunda kurulu bulunmasıdır⁵⁶. 2821 sayılı SK md. 3/I' de

⁵³ Narmanlıoğlu, s.325; Duman, s.71, Sever, s. 29.

⁵⁴ Şahlanan, s. 44.

⁵⁵ Duman, s. 68.

⁵⁶ Sur, s. 255.

sendikaların işkolu esasına göre ve Türkiye çapında kurulacağı açıkça belirtilmiştir⁵⁷. 6356 sayılı yeni Kanun md.3/I'de ise sendikaların kurulu buldukları işkolunda faaliyette bulunacağı vurgulanmıştır.

Sonuç olarak bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti kurulu bulunduğu işkolu ile sınırlıdır. Kanunda açıkça işçi sendikasıyla söz edildiğinden hareketle işçi konfederasyonlarının toplu iş sözleşme imzalama ehliyetleri bulunmamaktadır⁵⁸.

II. İşveren Tarafı

İşyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu bir işveren sendikasına üye olmayan işveren toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetine sahiptir. Eğer işveren işyerinin dâhil olduğu işkolunda kurulu bulunan bir işveren sendikasına üye ise bu ehliyetini kaybedecektir. Bu durumda toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti işveren sendikasında olacaktır. Sözleşmenin işveren tarafının yalnızca işveren sendikalarıyla sınırlandırılmamış olması, işverenin işçi karşısında ekonomik ve sosyal açıdan üstün durumda olması nedeniyledir. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin yalnızca işveren sendikasına tanınmamasının nedeni, işçi sendikalarının toplu pazarlık çağrılarını engellemek için kötü niyetli işverenlerin sendikalaşma yoluna gitmemesi ihtimali endişesinden kaynaklanmaktadır⁵⁹.

275 sayılı Kanun döneminde işveren sendikaya üye olduğunda da kendi başına sözleşmeye taraf olabiliyor, gerektiğinde sendikayı dışlayarak toplu görüşmeleri yürütebiliyor ve işveren sendikasının tespit ettiği bir takım ilkeleri göz ardı ederek işçi sendikası ile anlaşma yoluna gidebiliyordu⁶⁰. Ancak 2822 sayılı Kanun bu durumu değiştirmiş ve sendikalı işverenin bireysel olarak toplu iş sözleşmesi imzalamasını ortadan kaldırmıştır. Bu durum sendikalı işverenin bireysel olarak imzalayacağı sözleşmenin hükümsüz sayılmasını gerektirmektedir⁶¹. 6356 sayılı Kanun da bu hususu aynen korumuştur. Sendikalı işverenin bireysel olarak imzalayacağı toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü 6356 sayılı Kanunun md. 45/I'deki 45 günlük süreye bağlı kalınmaksızın taraflarca her zaman ileri

⁵⁷ Şahlanan, s. 47; Duman, s. 66.

⁵⁸ Çelik, s. 469.

⁵⁹ Tunçomağ/ Centel, s. 357, Duman, s. 68, Sever, s. 36

⁶⁰ Şahlanan, s. 48.

⁶¹ Şahlanan, s. 47; Duman, s. 70; Sever, s. 40.

sürülebilecektir. Yargıtay vermiş olduğu kararında işveren sendikasına üye olan işverenin, işveren sendikasının katılımı olmadan imzaladığı sözleşmenin hükümsüzlüğüne karar veren yerel mahkemenin kararını onamıştır⁶².

Birden çok işyeri için yapılacak toplu iş sözleşmesinde işveren tarafı olarak ancak bir işveren sendikasının ehliyeti vardır. Sendika üyesi olmayan işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri varsa, yapılacak toplu iş sözleşmesi zorunlu olarak işletme toplu iş sözleşmesi olacaktır. Sendika üyesi olmayan işverenin farklı işkollarında kurulu işyerleri varsa bunlar için ayrı ayrı ve farklı işçi sendikalarıyla toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Sendika üyesi olmayan işverenin yapacağı toplu iş sözleşmesi ancak tek işyeri veya işletme türünde bir toplu iş sözleşmesi olabilecektir. Grup toplu iş sözleşmesi imzalanması için işveren tarafının mutlaka bir işveren sendikası tarafından temsil edilmesi gerekir⁶³.

Aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikalı olmayan işverenler fiili olarak bir araya gelip işçi sendikalarıyla tüm işyerlerini ya da işletmelerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesi imzalamayacaklardır. Böyle bir durumda toplu iş sözleşmesi tek bir metin olsa bile işveren sayısı kadar toplu iş sözleşmesi yapıldığı kabul edilecek ve herhangi bir uyuşmazlık çıkması durumunda işyeri sayısı kadar resmi arabulucu tayin edilecektir⁶⁴.

Kamu işveren sendikalarına işkolu esasına göre kurulma ve faaliyet gösterme konusunda istisna getirilmiştir. 6356 sayılı SETİSK md. 3/II uyarınca kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulmuş olması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz. Bu istisnanın gerekçeleri ise devletin kamuda tek işveren olması, her işkolunda yeterli işverenin örgütlenmesinin zor olması, sosyal destekler ve ücretlerde eşitlik ve adaletin sağlanması olarak sıralanabilir⁶⁵.

Kanunda belirtilen bu istisna kamu işverenlerinin faaliyette buldukları işkolundaki bir işveren sendikasına üye olmalarına engel değildir. Aynı işkolunda faaliyette

⁶² Ekonomi, s.25; Y9. HD. 9.2.1987, 1925/1557, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1987, s.19-20; Şahlanan, 48; Sur, s. 255.

⁶³ Şahlanan, s. 49; Duman, s. 73; Sever, s. 40.

⁶⁴ Şahlanan, s. 49; Tunçomağ/Centel, s. 356; Duman, s. 73; Sever, s.40.

⁶⁵ Şahlanan, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Banksis Yayınları, İstanbul-1995, s. 33; Duman, s.72; Sever, s. 41.

bulunan kamu işverenleri ile özel kesim işverenleri birlikte işveren sendikası kurabilir ve aynı işveren sendikasına üye olabilirler. Ancak özel kesim işvereni kamu işveren sendikası olarak kurulmuş bir örgüte üye olamaz⁶⁶.

6. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Tespiti

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetinin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında bulunması, geçerli bir toplu iş sözleşmesinin imzalanabilmesi için yasal olarak zorunludur⁶⁷. Toplu iş sözleşmesine işçi veya işveren tarafından ehliyete sahip olmayan bir tarafın imza koyması halinde söz konusu sözleşme hükümsüz olacaktır⁶⁸.

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyeti, sözleşmenin yapıldığı anda bulunması gereken bir koşul olduğundan dolayı sonradan ehliyetin kazanılmış olması geçersiz bir toplu iş sözleşmesini geçerli hale getirmeyeceği genel kabul görmüştür⁶⁹. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonraki bir zamanda kaybedilmişse bu durum toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilemez⁷⁰.

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyeti yapılan sözleşmenin geçerliliği açısından yasal ön şart olarak kabul edildiğinden ehliyetsizlik her safhada ileri sürülebileceği gibi bu durumun hâkim tarafından da resen dikkate alınması gerekir⁷¹. Ehliyetsizlik iddiası ileri sürüldüğü zaman açısından farklı sonuçlar meydana getirmektedir. Ehliyetsizlik iddiası, toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşmeden önce yapıldığı takdirde dava yetki prosedürü için bir ön mesele teşkil edecektir. Ehliyetsizlik tespit edildiği takdirde toplu pazarlığa çağrı yetkisi hukuki dayanaktan yoksun kalacağı için yetkinin kazanılması mümkün olmayacaktır. Toplu iş sözleşmesi yetkisi kazanıldıktan fakat toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce ehliyetsizlik iddiasında bulunulduğunda mahkemece ihtiyati tedbir veya yürütmenin durdurulması kararı verilmediği sürece toplu pazarlık süreci devam edecektir. Toplu

⁶⁶ Narmanlıoğlu, s. 77; Sever, s. 41.

⁶⁷ Tunçomağ, İş Hukuku... , s. 384; Duman, 73; Sever, s. 42.

⁶⁸ Tunçomağ, s.385; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 43; Duman, 73, Sever, 42.

⁶⁹ Esener, s. 405; Tunçomağ, s.76; Günay, s. 148 Narmanlıoğlu, s.388; Duman, s. 73; Sever, s. 42.

⁷⁰ Narmanlıoğlu, s. 334; Sever, s. 42.

⁷¹ Şahlanan, s.43; Duman, 74; Reisoğlu, s.167.

pazarlık devam ederken ehliyetsizlik mahkeme kararı ile kesinleşirse ayrıca yetki iptali için başvurmaya gerek yoktur⁷².

İşçi tarafı açısından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip kuruluş sadece işçi sendikalarıdır. İlgili sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kurulu bulunduğu işkolu ile sınırlıdır. İşçilerin bir araya gelerek oluşturdukları sendika dışındaki toplulukların ve işçi konfederasyonlarının toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti bulunmamaktadır. Diğer taraftan işverenlerin toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeleri için mutlaka sendika üyesi olması şartı aranmamıştır⁷³.

7. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetinin Kaybedilmesi

Yukarıda belirtildiği üzere ehliyet toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında aranır ve kişi yönünden ön şart teşkil eder. Ehliyetsizliğe dayanan bir toplu iş sözleşmesinin geçersizliği iş mahkemelerinde açılacak dava ile her zaman ileri sürülebilir. Toplu iş sözleşmesi yetkisini inceleyen hâkim taraflar ileri sürmese bile ehliyetin var olup olmadığını resen inceleyecektir.

a) İşçi ve İşveren Sendikalarının Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetini Kaybetmeleri

I. Sendikanın Kapatılması veya Feshi

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek işçi ve işveren sendikaları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır ve tüzel kişilikleri çeşitli durumlarda sona erecektir⁷⁴. 6356 sayılı SETİSK md.80'e göre "bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır". Dolayısıyla sendikaların sona erme işlemleriyle ilgili adı geçen Kanun hükümleri geçerli olacaktır.

İşçi ve işveren sendikaları kendiliğinden (infisah/dağılma) sona erebileceği gibi herhangi bir kararla da (fesih) sona erebilir. Fesih durumunda sendikanın yetkili organının alacağı bir karar veya yargı kararı da söz konusu olabilir.

⁷² Duman, s.75; Sever, s. 42-43.

⁷³ Uşan, s. 224.

⁷⁴ Duman, s. 76; Sever, s. 44.

İşçi ve işveren sendikalarının beş tür infisah sebebi vardır. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu⁷⁵ md. 87'ye göre dernekler amacın gerçekleşmesi, gerçekleşmesinin olanaksız hale gelmesi veya sürenin sona ermesi, ilk genel kurul toplantısının kanunda öngörülen sürede yapılmamış ve zorunlu organlarının oluşturulmamış olması, borç ödemedede acze düşülmesi, tüzük gereğince yönetim kurulunun oluşturulmasının olanaksız hale gelmesi, olağan genel kurul toplantısının iki defa üst üste yapılamaması hallerinde kendiliğinden sonra erer ve her ilgili bu durumun tespitini sulh hukuk mahkemesinden isteyebilir. Dernekler Kanunu⁷⁶ md.51'in sendikalara kıyas yoluyla uygulanması sonucunda sendikanın kuruluş amaç ve şartlarını kaybetmesi, sahip olduğu borçları ödeme olanağının bulunmaması ya da kısa sürede böyle bir olanağın sağlanamayacak olması yani sendikanın acze düşmesi, sendika yönetim kurulunun kanun ve tüzüğe uygun bir biçimde sürekli olarak oluşturulamaması, sendikanın iki olağan genel kurul toplantısını 2821 sayılı SK md. 13⁷⁷ ve 6356 sayılı SETİSK md. 13'de sayılan yeter sayı sağlanamadığından dolayı yapmaması hallerinde sendika kendiliğinden dağılır.

İşçi ve işveren sendikalarının faaliyetlerinin durdurulması hususu 6356 sayılı SETİSK md. 7'de düzenlenmiştir. Buna göre sendikaların kuruluş esnasında ya da tüzüğün değiştirilmesinde kanuna aykırılık veya işlemlerde eksiklik nedeniyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ya da ilgili Valilikçe yapılan başvuru üzerine görevli mahkeme tarafından gerekli görüldüğü takdirde kurucular da dinlenerek üç iş günü içinde sendikanın faaliyetlerinin durulmasına karar verilebilir. Mahkeme eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmamak üzere süre verir. Verilen sürede sendika eksikliği gidermez ise sendikanın kapatılmasına kesin olarak karar verir.

2821 sayılı Kanunun md. 58/I'de "Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde

⁷⁵ RG, T. 8.12.2001, S. 24607.

⁷⁶ RG. T. 23.11.2004, S. 25649.

⁷⁷ Duman, s. 76-77; Sever, s. 44.

egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonların Cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılacağı düzenlenmiştir. Sendikaların kapatılması hususu 6356 sayılı Kanunun md. 31’de “Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir” şeklinde düzenlenmiştir.

II. Sendikanın Tip Değişirmesi

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabileceği işkolları, 6356 sayılı Kanununun I Sayılı Cetvelinde sınırlı olarak belirlenmiştir. Anılan Kanunun md. 3 gereğince sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar. Ancak daha önce de belirtildiği gibi kamu işverenlerinde aynı işkolunda faaliyette bulunma şartı aranmaz.

Kurulduktan bir süre sonra sendika, yaptığı bir tüzük değişikliği ile başka bir iş kolunda faaliyet göstermeye başlarsa, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabileceği işyerleri değişecektir. Bu durumda sendika daha önceki işkoluna giren işyerleri açısından toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetini kaybedecektir.

III. Sendikaların Katılması, Birleşmesi

Sendikaların katılması ve birleşmesi 6356 sayılı Kanunun md. 22’de düzenlenmiştir. Birleşme; aynı işkolunda kurulu sendikaların kendi tüzel kişiliklerini sona erdirip kurulacak yeni bir tüzel kişilik içinde yer alarak faaliyetlerini sürdürmesi, katılma ise bir veya birden fazla sendikanın tüzel kişiliklerine son vererek başka bir sendika bünyesine geçmesidir⁷⁸.

Hukukumuzda sendikaların birleşmesi ve katılması için genel kurulların ayrı ayrı bu konuda karar alması gerekir. Sendika genel kurulları tüzüklerinde daha yüksek bir oran kararlaştırmamışlar ise üye tam sayılarının salt çoğunluğu ile karar alırlar⁷⁹. Sendikaların tüzüğünde katılma veya birleşme ile ilgili daha yüksek bir nisap da

⁷⁸ Çelik, s. 416; Şahlanan, Sendikalar... , s.213; Sur, s. 149; Duman, s. 81; Sever, s. 47.

⁷⁹ Sur, s.149.

tespit edilebilir⁸⁰. Katılma veya birleşmenin gerçekleşmesiyle sendikalar tüzel kişiliklerini kaybederler ve kendiliğinden tüm hak, borç, yetki ve menfaatler tamamen katılınan tüzel kişiliğe ya da birleşme sonucu oluşan yeni tüzel kişiliğe geçer⁸¹.

İşkolu esasına göre sendikalaşmanın doğal bir neticesi olarak katılma ya da birleşme ancak aynı işkolundaki sendikalar arasında olabilecektir⁸².

Ehliyet açısından bakılacak olursa katılan ya da birleşen sendikanın tüzel kişiliği sona ereceğinden toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti de ortadan kalkar. Bu durumda ehliyet yeni tüzel kişilik tarafından kullanılacaktır.

Üyelik açısından 6356 sayılı Kanunu md. 22/III'de 2821 sayılı Kanunun 27/III maddesiyle paralel olarak birleşme ve katılma ile ilgili açık bir düzenleme getirilmiştir. Katılan veya birleşen sendika ve konfederasyonun üyeleri ayrıca herhangi bir işleme gerek kalmaksızın doğrudan katılınan ya da yeni oluşan sendika veya konfederasyonun üyesi olacaklardır. Böylece üyelik için ayrıca bir işlem yapılmayacak ve üyelik devam edecektir⁸³.

IV. İşyerinin Bulunduğu İş Kolunun Değişmesi

Bir sendikanın kurulu bulunduğu işkolunu değiştirmesi öncelikle üyelerinin durumunu etkileyecektir. Çünkü işçi ve işveren sendikaları çalışma hayatıyla ilgili sosyal ve ekonomik ilişkilerini üyeliğe dayalı olarak ve ancak kendi işkolunda gerçekleştirebilirler. Dolayısıyla bir işyerinin kurulu bulunduğu işkolundan başka bir işkoluna girdiğinin mahkeme kararıyla tespit edilmesi durumunda sendika önceki işkoluna ilişkin tüm haklarını kaybeder⁸⁴.

İşletme toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında işyerlerinin bağlı olduğu işkolunun tespit edilmesi önemlidir. İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin tamamının işkolunun değişmesi durumunda sendika toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetini kaybeder. İşletmeye bağlı işyerlerinden bir

⁸⁰ Tuğ, Adnan, Sendikalar Hukuku, Ankara-1990, s. 158

⁸¹ Sur, s.149

⁸² Şahlanan, Sendikalar... , s. 212

⁸³ Odaman, s. 162

⁸⁴ Duman, s. 81; Sever, s. 47

kısımının başka bir işkoluna geçmesi durumunda sendika sadece o işyerleri açısından toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetini kaybedecek diğer işyerleri açısından ehliyetini koruyacaktır⁸⁵.

V. İşverenin Üye Olduğu Sendikadan Ayrılması

1982 Anayasa md. 51/I ve 6356 sayılı Kanunun md. 17/III gereğince işçi ve işverenlerin herhangi bir sendikaya üye olmaya, sendikada üye olarak kalmaya zorlanamayacakları düzenlemiştir. 6356 sayılı Kanunun md. 2/h'deki tanımdan anlaşılacağı üzere herhangi bir sendikaya üye olmayan işverenin kendisinin toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Herhangi bir sendikaya üye olan işveren üye olmakla devrettiği toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini çekilme ile birlikte tekrar elde edecektir.

a) İşverenin Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetini Kaybetmesi

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu md 2'ye ve 6356 sayılı Kanunu md. 2/h'deki tanıma göre işverenin toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi için herhangi bir işveren sendikasına üye olmaması gerekir. İşverenin bir sendikaya üye olması durumunda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti işveren sendikasına devredilmiş olur ve bu durumda işveren bireysel olarak toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini kaybetmiş olur⁸⁶. Ayrıca işverenin ölümü, işyerinin devri gibi durumlarda da toplu iş sözleşmesi ehliyeti kaybedilecektir.

8. Ehliyetsizliğin İmzalanan Toplu İş Sözleşmesine Etkisi

Gerek 2822 sayılı Kanunda gerekse 6356 sayılı yeni kanunda toplu iş sözleşmelerinin geçersizliğine dair genel bir düzenleme bulunmayıp yalnızca toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümlere ve yetki belgesi alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinin durumuna ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Dolayısıyla Medeni Kanun ve Borçlar Kanunun bu kanuna aykırı olmayan sözleşmenin genel hükümsüzlük ve iptaline ilişkin hükümleri toplu iş sözleşmelerine uygulanacaktır⁸⁷.

⁸⁵ Duman, s. 81; Sever, s. 47

⁸⁶ Narmanlıoğlu, s. 327; Duman, s.76; Sever, s. 44.

⁸⁷ Duman, s. 83

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra taraflardan birisinin toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetinin bulunmadığı kesin bir hükümle mahkeme tarafından tespit edilirse sözleşme mutlak butlanla batıl olacaktır⁸⁸. Mutlak butlan durumu Borçlar Hukuku açısından geriye dönük bir etki doğurmaktadır. Ancak iş hukuku bakımından durum farklıdır. Toplu iş sözleşmeleri bireysel hizmet sözleşmelerini etkilemekte ve üçüncü kişiler üzerinde normatif (düzenleyici) etki yaratmaktadır. Geçersiz olan toplu iş sözleşmesinin geriye doğru etkili olması işçinin korunması düşüncesine aykırı olacak ve bu durumdan çalışma hayatı olumsuz etkilenecektir⁸⁹.

İşletme toplu iş sözleşmesine konu işyerlerinin tamamının başka bir işkolunda olduğu tespit edildiğinde toplu iş sözleşmesine taraf sendika ehliyetini kaybedeceği için sözleşme batıl olacaktır. İşyerlerinin bir kısmının farklı işkoluna girdiği tespit edildiğinde ise sadece o işyerleri açısından toplu iş sözleşmesi geçersiz olacaktır. Ehliyetsizlik nedeniyle sona eren bir toplu iş sözleşmesindeki ileride kazanılacak nitelikteki hükümleri kazanılmış hak teşkil etmeyecektir⁹⁰.

9. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi

a) Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Kavramı

Bir toplu iş sözleşmesinin hukuki açıdan geçerli olabilmesi için kanunda belirtilen taraflar arasında ve gerekli şartların yerine getirilmesi suretiyle imzalanmış olması gerekmektedir. Taraflar açısından ehliyete sahip olmak toplu iş sözleşmesi imzalamak için yeterli değildir. Ehliyetle birlikte kişi ya da kuruluşun kanunen aranan yetki şartlarına da sahip olması gerekir⁹¹.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan kişi veya kuruluşların belli bir alanda imzalanacak olan toplu iş sözleşmesini imzalamak için kanunun aradığı şartlara sahip olmasıdır⁹².

⁸⁸ Esener, s. 405; Şahlanan, s. 172; Duman, s. 83; Sever, s. 48.

⁸⁹ Tunçomağ, s. 89; Duman, s. 83-84; Sever, s. 49.

⁹⁰ Duman, s. 84; Sever, s. 49.

⁹¹ Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri... , s. 21; Narmanlıoğlu, s. 336; Duman, s. 85.

⁹² Aktay, Nizamettin, Toplu İş Sözleşmesi, TÜHİS, Ankara-2000, s. 54; Şahlanan, s. 49; Duman, s. 85.

Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilmektedir. Anayasal güvence sağlanmış olan örgütlenme özgürlüğü gereğince sendika kurma ve üyelik hakları kapsamında sendika çokluğu ilkesinin kabul edilmesi sonucu sendikaların faaliyetleri açısından aralarındaki mutlak eşitlik kalkmıştır. Bu durum ortaya toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini çıkarmıştır.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi güçlü sendika olmak açısından oldukça önemlidir. Sendikaların üyelerine sağladıkları ekonomik ve sosyal haklar ile güçlü sendika doğru orantılıdır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla üyelere sağlanan ekonomik ve sosyal haklar sendikaların üye sayılarını korumasına ve artırmasını sağlamakta bu durum sendikal rekabetin artmasına neden olmaktadır. Toplu iş sözleşmesi yetkisi almış sendika gelir ve temsil kabiliyeti açısından rakip sendikalara karşı daha avantajlı bir duruma gelmektedir.

b)Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tanımı ve Ehliyetten Farkı

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan taraflardan birinin karşı tarafla toplu pazarlık yapabilmesi ve diğer tarafı toplu sözleşme görüşmelerine çağırabilmesini ifade eder⁹³. Yani toplu iş sözleşmesinin imzalanabilmesi için ehliyete sahip sendikaların gerekli şartları yerine getirmiş olmaları gerekmektedir.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ise toplu iş sözleşmesi yetkisi ile ilişkili ve daha geniş bir kavramdır. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti kimlerin toplu iş sözleşmesine taraf olabileceğini belirlerken toplu iş sözleşmesi yetkisi ehliyete sahip olanlar arasından sayısal temsil kabiliyetine sahip, işkolu barajını aşmış olma ölçütlerinin yerine getirilmiş olmasıyla toplu pazarlık girişiminde bulunabilmeyi ifade eder. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti taraf olmayı, toplu iş sözleşmesi yetkisi ise temsil gücünü ifade etmektedir. Nihai olarak yetki belgesini elde etmiş her sendikanın toplu iş sözleşmesi ehliyeti varken, ehliyete sahip olan her sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi bulunmamaktadır.

⁹³ Esener, İş Hukuku... , s. 405; Narmanlıoğlu, s. 336; Duman, s. 85; Sever, s. 52.

Görüldüğü üzere toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin varlığı durumunda söz konusu olabilen ve ehliyetten daha sonra göz önüne alınabilecek bir olgudur⁹⁴. Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yetki kazanmanın önkoşulu toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmaktır. Yetki ise ehliyet sahibi olmak için ön koşul teşkil etmez. Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olan sendika, yetki için gereken kanuni şartları yerine getirdiğinde yetki sürecini başlatarak toplu iş sözleşmesi imzalayabilecektir.

Toplu iş sözleşmesinde ehliyet ve yetki kavramları arasındaki ayırım, yetki ve ehliyetin bulunmadığı durumlarda önem kazanmaktadır. Bir sendikanın ehliyetinin olmaması, yetkisinin olmamasına göre daha ağır sonuçlar doğurabilmektedir⁹⁵.

Ehliyetsizlik durumunun toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce iddia edilerek tespiti istenebilir. Taraflardan birisinin veya her ikisinin ehliyetsiz olması halinde imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümsüz olarak değerlendirilecek ve toplu iş sözleşmesi yetkisi de geçersiz olacaktır. Bu durum hâkim tarafından re'sen göz önüne alınacak bir husustur⁹⁶.

Yetkisizlik durumu iddia edilerek yetkiye itiraz edildiğinde ise hâkim öncelikle toplu iş sözleşmesi ehliyetinin varlığını araştıracaktır. Ehliyetin varlığı tespit edilirse toplu iş sözleşmesi yetkisine yapılan itirazın yerinde olup olmadığı belirlenecektir. Yetkisizlik durumunda süresi içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına itirazda bulunulmadığı takdirde sendikanın almış olduğu yetki kesinleşecek ve sendika toplu pazarlık çağrısında bulunabilecektir⁹⁷. Yetki belgesi almış olan bir sendikanın toplu pazarlık çağrısı yapma hakkı yanında grev ve lokavt hakkı ile toplu iş sözleşmesi imzalama hakkı da bulunmaktadır.

⁹⁴ Narmanlıoğlu, s. 324; Duman, s. 87; Sever, s. 53.

⁹⁵ Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları,3. Baskı, İstanbul-2003 s. 374; Narmanlıoğlu, s. 337; Duman, s. 75; Sever, s. 54.

⁹⁶ Tunçomağ/Centel, s. 374; Narmanlıoğlu, s. 337; Duman, s. 75; Sever, s. 54.

⁹⁷ Şahlanan, s. 43; Narmanlıoğlu, s. 337; Duman, s. 88; Sever, s. 55.

II. BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ SÜRECİ

Sendika kurma özgürlüğünün 1982 Anayasasının⁹⁸ 51 inci maddesiyle güvence altına alınmış olması, 2821 sayılı SK ve 6356 sayılı yeni SETİSK’de bir işkolunda birden fazla sendikanın kurulmasına imkân tanınması sendikalar arasında rekabet ortamı doğurmuştur. Bu durum bir sendikanın en önemli faaliyeti olan toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecinde hangi sendikanın yetkili olacağı konusuna önem kazandırmıştır. Toplu iş hukukumuza göre temsil gücü en fazla olan sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi esas kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkili olan sendika, aynı iş kolunda kendisine rakip olarak kurulmuş olan sendikalardan ekonomik güç, baskı gücü oluşturma, bağımsız hareket edebilme gibi ölçütler açısından daha avantajlı bir konumda olacaktır.⁹⁹ Yetkili sendikanın elde etmiş olduğu bu avantaj üye sayısının artırılması, sosyal ilişkilerin güçlenmesi ve üye sayısının korunabilmesi açısından oldukça önemlidir. Üye sayısının sendikalar açısından önemi oldukça büyüktür çünkü bir sendika üye sayısını koruyabildiği ve artırabildiği müddetçe temsil kabiliyeti ve gelir açısından diğer sendikalardan önde olmaktadır.

Günümüz toplu iş ilişkileri gözlemlendiğinde bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini elde etmesiyle sendikanın üye sayısı ve gelirlerinin arttığı görülmektedir. Yetki alamayan sendika için üye sayısını korumak ve yetki için gerekli çoğunluğu elde etmek daha da zor hale gelmektedir. Çünkü yetki alamayan sendikanın üyeleri, kendilerine daha iyi ekonomik haklar ve sosyal imkânlar sağlayabilmek için yetkili sendikaya geçme eğiliminde olmaktadır. Yetkili olmayan sendika üyelerinin, yetkili sendikanın imzalayacağı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödeme durumunda kalmaları üyeler arasında hareketliliğin yaşanmasında önemli bir etkidir. Genellikle çalışanların yetkili olmayan sendikaya üye kalmaya devam ederek hem üyelik aidatı hem de dayanışma aidatı ödemeyi tercih etmediklerine rastlanmaktadır. Bir iş yerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin süresi dolmadan yeni bir toplu iş sözleşmesinin

⁹⁸ RG, 9.11.1982, S.17863 (Mükerrer).

⁹⁹ Esener, s.26.

imzalanamayacak olması yetkili olmayan sendika üyeleri için sözleşme bitene kadar geçen sürede ekonomik kayıp anlamına gelecektir.

A. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ KOŞULLARI

1. İşveren Tarafının Yetkisi

Toplu iş sözleşmesinin imzalanabilmesi bakımından Kanunda işverenler için belirli şartlar öngörülmemiştir. 6356 sayılı SETİSK md. 41/IV’de “bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” hükmü yer almaktadır. 2822 sayılı mülga TİSGLK’da yer alan bu hükme göre sendika üyesi olmayan işveren açısından yetki ehliyetten farklı değildir. Dolayısıyla yetki şartları işçi tarafını oluşturacak sendika açısından önem kazanmaktadır.¹⁰⁰

İşveren sendikasına üye olmayan gerçek veya tüzel kişinin toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için öncelikle bir işyerine sahip olması gerekmektedir. Daha sonra ise işverenin karşısında yetkili bir işçi sendikasının olması şarttır¹⁰¹.

İşveren sendikası ile sendika üyesi olmayan işverenin toplu sözleşme ehliyeti ve yetkisi birbirlerine özdeştir. Böylece toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı için yetkinin belirlenmesi yönünden ne işkolu barajı nede çoğunluk şartı gibi bir koşul aranmamıştır¹⁰².

2. İşçi Tarafının Yetkisi

6356 sayılı SETİSK md. 41/I’e göre “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün 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”. Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere işçi sendikaları açısından yüzde üç barajı koşulu ve işyerinde yarısından fazla, işletmede ise yüzde kırkıdan fazla çoğunluk koşulu olmak üzere iki farklı yetki

¹⁰⁰ Sümer, İş..., s.236; Şahlanan, Toplu..., s. 47.

¹⁰¹ Günay, Batı..., s.137.

¹⁰² Günay, 138.

koşulu bulunmaktadır. 2822 sayılı Kanunda yer alan istisna gereğince yetkili sendikanın belirlenmesinde tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda işkolu barajının aranmayacağına ilişkin istisna 6356 sayılı yeni Kanunda yer almamıştır.

6356 sayılı Kanun gerekçesinde belirtildiği üzere ülke (işkolu) barajını geçemeyen sendikaların o işyeri veya işyerlerindeki üye sayılarına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoktur. 6356 sayılı Kanun işletme toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında yarından fazla çoğunluk yerine yüzde kırk çoğunluk getirerek işçi sendikalarının yetki almalarını kolaylaştırmıştır. Bu düzenlemeyle yüzde kırk çoğunluğu birden çok sendikanın sağlama ihtimali ortaya çıkmıştır. Kanun gerekçesinde böyle bir durumun ortaya çıkması durumunda en çok üyesi olan sendikanın yetkili olacağı ifade edilmiştir. Yüzde kırkı geçen sendikaların eşit üyeliği halinde ise yetki talebi olumsuz karşılanacaktır.

1982 Anayasasının 51 inci maddesinin dördüncü fıkrasının 5982 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmasının bir sonucu olarak, 6356 sayılı Kanun md. 17 gereğince kısmi süreli iş sözleşmesi ile aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilere aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olma imkânı sağlanmıştır. Bu bağlamda yetki tespiti başvurusunda birden çok sendikaya üye olan işçi her sendika açısından ayrı ayrı çoğunluk değerlendirmesinde dikkate alınacaktır. Bu durum yetki tespitinde birden fazla sendikanın yarından bir fazla çoğunluğu sağlama bilmesine imkân tanımaktadır. İki sendikanın da yarından fazla çoğunluğu sağlama durumunda Bakanlık ilgili sendikalardan üye sayısı fazla olan işçi sendikasına; üye sayılarının eşitliği halinde ise ülke genelinde üye sayısı fazla olan işçi sendikasına yetki belgesi verecektir.

Reisoğlu'na göre bir işveren ya da işveren sendikası ancak yetkili olan bir işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalayabilir. İşveren yetkili olmayan bir işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalarsa bu sözleşme hükümsüz sayılmaz. Yalnızca üçüncü kişi sayılan işçiler üzerinde etkili olamaz. Fakat taraflar arasında bağlayıcı olur ve Borçlar Hukukuna tabi bir sözleşme imzalanmış olur¹⁰³.

¹⁰³ Reisoğlu, s.112-113; Duman, s. 140.

2821 ve 2822 sayılı Kanunlara göre işçi sendikaları işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulduklarından ve artık farklı düzeylerde faaliyette bulunmak üzere değişik türde sendika kurma imkânı kalmadığından her sendika kurulu bulunduğu işkolunda toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyetine sahiptir.¹⁰⁴ Aynı düzenleme 6356 sayılı yeni Kanunda da korunmuştur.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu md. 60/II'de yer alan "bir faaliyetin hangi işkoluna girdiği tespit edilirken o işyerinde yürütülen asıl iş dikkate alınır ve asıl işe bağlı işler (yardımcı işler) de asıl işin girdiği işkolundan sayılır" hükmü 6356 sayılı yeni Kanunda da aynen yer almıştır. Dolayısıyla bir işyerinin hangi işkoluna girdiği asıl işin niteliğine göre belirlenecektir.¹⁰⁵

Yardımcı iş kavramı bağımsız bir işyeri ve yalnız işyerinin kapsamı ile organizasyonu içinde kalan işler için söz konusu olabilir. Bir işletmenin bağımsız işyerlerinin birbirlerine yardımcı olmaları ve bundan dolayı aynı işkolundan sayılmaları mümkün değildir.¹⁰⁶

a) İşkolu Barajı Koşulu

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 41/I'e göre bir sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için yetkili sayılabilmesi kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü temsil etme gücüne sahip olmasına bağlıdır. Sendikaların toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için işkolu barajını geçme şartı güçlü sendikacılığı teşvik etmek için getirilmiştir.¹⁰⁷ 2822 sayılı Kanun döneminde yüzde on olan işkolu barajı 6356 sayılı Kanun ile yüzde üçe düşürülmüş ve sendikal faaliyetlerin önü açılmış, toplu pazarlığın alanı genişletilmiştir.

¹⁰⁴ Kutal, Metin, Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı, SİCİL Dergisi, Sayı: 3, Yıl: 2006, s. 118-125.

¹⁰⁵ Şahlanan, Sendikalar... , s. 27; Narmanlıoğlu, s.80; Çelik, s. 427.

¹⁰⁶ Taşken, Savaş, Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos -2006 Ankara, s. 608.

¹⁰⁷ Esener, Turhan: Türkiye'de Endüstri İlişkileri, İşveren Dergisi Cilt 23, Sayı:1, Ekim -1984, s. 10; Ekonomi, s. 32.

Güçlü sendikacılık yaratmak üzere getirilen işkolu barajı Türkiye'nin imzalamış olduğu 98 sayılı ILO Sözleşmesine¹⁰⁸ aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle işçi sendikaları tarafından eleştirilmiştir. Bir sendika işyeri veya işletme düzeyinde temsil gücüne sahipse yani çalışanların en az yüzde ellisinden fazlasını kendisine üye kaydetmiş olsa bile ülke düzeyinde yetki barajıyla karşılaşmakta ve toplu pazarlık sürecinin dışında kalmaktadır¹⁰⁹.

Sur'a göre yetki tespiti için getirilen bu koşullar sendika enflasyonunu engellemeyi amaçlamaktadır. Bu durum sendikaların işkolu esasına göre kurulmalarıyla uyum içerisindedir. Geniş kitlelere sahip güçlü işçi sendikaları tarafından toplu pazarlığın yürütülmesi de yerinde bir tutumdur¹¹⁰.

Işıklı ise böyle bir barajın varlığının işyerindeki tüm işçileri örgütleyebilen sendikanın bile o işyerinde saf dışı bırakılmasına neden olduğunu, o işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacaklarını ifade etmektedir. Ayrıca temsil oranının tespitinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili kılınması noktasında ise siyasi görüşlerin tespitinde etkili olabileceği ihtimaline dikkat çekmektedir¹¹¹.

Şahlanan'a göre işkolu barajı zaman içerisinde güçlü sendikacılığı özendirmekte, aynı iş kolunda çok fazla sendika kurulmasını ve bölünmeleri engellemekte, bu durumun ülke koşullarına çok uygun olduğu uygulamada görülmektedir. Dolayısıyla bu uygulamanın uluslararası düzenlemelere aykırılık teşkil etmediği de kanıtlanmaktadır¹¹².

Demir'e göre yetki tespitine getirilen barajlar güçlü bir sendikacılık isteniyorsa doğrudur ancak bazı işkollarında tek sendikanın işkolu barajını aşması başka sendikaların aşma ihtimalinin olmaması sendika tekeliğine yol açmaktadır. Bu

¹⁰⁸ Centel, Tankut, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, MESS, İstanbul-2004, s.275.

¹⁰⁹ Kutal, Metin, ILO Uzmanlar Komitesi Raporu'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 Ve 98 Sayılı ILO Sözleşmeleri Karşısındaki Durumu, SİCİL Dergisi, Mart-2006; Şahlanan, s.39.

¹¹⁰ Sur, s. 260-261.

¹¹¹ Güzel, Ali, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1998, s. 178; Işıklı, Alpaslan, İş Hukuku, Ankara-2002, s. 303.

¹¹² Şahlanan, s. 39-40.

durumun da sendika özgürlüğüne aykırı olduğu açıktır. Sendikal faaliyetten beklenen yararın sağlanmasında Anayasa ve Kanunlarda yer alan çoğulcu sendikacılık anlayışı bu işkollarında işlememektedir. Sendikal örgütlenmenin ve faaliyetin gelişmesi için rekabet şarttır. Bu amaçla işkolları barajları korunmakla birlikte işkolu barajını aşan sendikanın tek olması durumunda en çok üyeye sahip ikinci veya üçüncü bir sendikaya da işkolu yetkisi verilmelidir¹¹³.

Çelik'e göre de işkolu barajı koşulu geçmiş uygulamalarda görülen güçsüz ve çok sayıda sendikanın derlenip toparlanması ve güçlü sendikacılığın hayata geçirilmesi için işyeri ve meslek sendikacılığının kaldırılmasına paralel olarak getirilmiştir. Bu düzenlemeden sonra yedi yüzün üzerinde olan işçi sendikalarının sayısı günümüzde yüz civarına gerilemiştir. İşçilerin hak ve menfaatlerini savunmak üzere kurulan işçi sendikaları güçlerini öncelikle işverene karşı kullanmak durumundadırlar. İşçi sendikaları işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla gerektiğinde grev yolunu kullanarak işverenlere toplu iş sözleşmesi imzalatmaya yönelik girişimde bulunurlar. İşverenler de kendi hak ve menfaatlerini korumak ve işçi sendikaları ile anlaşma zemini elde edebilmek için kendi sendikalarını kurabilirler. Söz konusu karşılıklı ilişki toplu pazarlık sürecini oluşturur.

98 sayılı ILO sözleşmesinde toplu pazarlığın geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek amacıyla lüzumu durumunda milli şartlara uygun tedbirlerin alınacağı ifade edilmektedir. Yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı TİSGLK md. 12 bu koşulda milli şartlara ve çağdaş görüşlere uygun olarak kabul edilmekteydi¹¹⁴. Aynı yaklaşımla 6356 sayılı Kanun md. 41 ile getirilen düzenlemeler de uluslararası normlara uygundur.

6356 sayılı SETİSK md. 41/V'e göre bir iş kolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz

¹¹³ Demir, Fevzi, Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara-2006, s.559.

¹¹⁴ Centel, 98 sayılı ILO Sözleşmesi md:4 "*Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.*", s.276-277.

aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınır. İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisinin belirlenmesinde ilgili iş kolunda çalışan ve bildirilen işçilerin hepsi dikkate alınır. Bu oran belirlenirken çalışanların sendikalı ya da sendikasız olduklarına bakılmaksızın o işkolunda çalışan tüm işçiler dikkate alınır¹¹⁵.

Çalışan işçi sayısındaki artışın, sendikalı işçi sayısındaki artışa oranla daha hızlı artıyor olması gerekçesiyle işkolu barajının belirlenmesinde o işkolunda çalışanların tamamının dikkate alınması eleştirilmektedir. Bu görüşe göre işkolu barajı belirlenirken işkolunda çalışan sendikalı işçiler hesaba katılmalıdır. Sendikalı işçiler dikkate alınarak işkolu barajını aşan sendikaların belirlenmesi ile bazı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapılamama ihtimali en aza indirilmiş olacaktır¹¹⁶.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işkolu barajını yüzde üçe indirmiş ve geçici altıncı madde ile bir geçiş dönemi öngörmüştür. Bakanlıkça yetkili sendikanın belirlenmesinde SGK verilerinin esas alınması sendikalı üye sayılarının ve sendikalaşma oranlarının önceki istatistiklerde açıklandığından çok daha aşağıda olduğunu ortaya koymuştur. Yeni istatistiklerin yayımlanmasıyla birlikte sendikaların birçoğunun yetki alamayacak olmasından dolayı sendikal örgütlenmenin zarar görmemesi için geçici altıncı madde ile geçiş dönemi öngörülmüştür. Buna göre işkolunda yüzde üç baraj şartı 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 ise yüzde iki olarak uygulanacaktır.

Geçici altıncı maddenin ikinci fıkrasına göre ise en son yayımlanan 2009 istatistiği sonrasında 15/9/2012 tarihine kadar kurulmuş ve Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmuş işçi sendikalarının bu kanunun yürürlük tarihinden Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar yapacakları yetki tespit talepleri 41 inci maddenin birinci fıkrasında yer alan işyeri veya işletme çoğunluğu şartlarına göre Bakanlıkça sonuçlandırılacaktır.

¹¹⁵ Narmanlıoğlu, s. 345; Tunçomağ/Centel, s. 361; Sur, s. 258.

¹¹⁶ Günay, s. 179.

Geçici altıncı maddenin üçüncü fıkrasına göre Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihe kadar, Bakanlığa yapılmış olan yetki tespit başvuruları ile taraf oldukları bu Kanunun yürürlüğünden önce imzalanmış toplu iş sözleşmesi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan sendikaların, bir sonraki toplu iş sözleşmesiyle sınırlı olmak üzere yapacakları yetki tespit başvuruları 2822 sayılı Kanunun 12'nci maddesine göre Bakanlıkça yayımlanmış Temmuz 2009 istatistiklerine ve 2822 sayılı Kanunda belirtilen hükümlere göre sonuçlandırılacaktır.

İstatistiklerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sağlıklı bir şekilde hazırlanabilmesi için işçi ve işverenler tarafından bazı bildirimlerin yapılması gerekmektedir. Üye kayıt ve çekilme bildirimlerinin süresinde ve usulüne uygun olarak Bakanlığa ve Çalışma ve İşkur İl Müdürlüklerine verilmesi önemlidir. Bakanlıkça hazırlanan istatistiklerin doğruluğu bu bildirimlerin yapılmasıyla doğru orantılıdır. Eğer Bakanlığa yapılması gereken bildirimler zamanında ve usulüne uygun olarak yapılmaz ise istatistikler sağlıklı ve güvenilir olamayacaktır¹¹⁷.

2821 sayılı SK md. 22/IV uyarınca üye kayıt fişlerinin bildirimini sendika tarafından, madde 25/II'ye göre çekilme bildirimleri noter tarafından, madde 62 gereğince işe alınan ve işten ayrılan işçilerin bildirimleri işveren tarafından yapılmaktaydı. Ancak yukarıda da bahsedildiği gibi bildirimlerin süresinde ve usulüne uygun olarak yapılmaması, gerçeğe aykırı bazı bildirimlerin kontrol edilememesi söz konusu istatistiklerden sağlıklı sonuç alınamamasına neden olmaktadır¹¹⁸.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.17'ye göre sendika üyeliğinin, e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet üzerinden kazanılacağı düzenlenmiştir. Böylelikle üyelik işlemlerinde noter şartı kaldırılarak basit kolay ve ekonomik bir yönteme kavuşturulmuş, üyelik istatistiklerinin daha sağlıklı ve güvenilir olması hedeflenmiştir.

6356 sayılı SETİSK md. 41/V uyarınca istatistiklerde belirtilecek işkolundaki bütün işçi sayısı ve bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı toplu iş sözleşmesi ve

¹¹⁷ Narmanlıoğlu, s. 344; Duman, s. 94-95.

¹¹⁸ Sur, s. 256; Duman, s. 145.

diğer işlemler için yeni istatistikler yayımlanıncaya kadar geçerli olacaktır. Yetki tespiti için başvuru tarihindeki istatistik esas alınacaktır. Yetki tespiti için başvuran sendika veya yetki belgesi alan sendika başvuru tarihinden sonra yayımlanacak istatistiklerden etkilenmeyecektir. Bu durum uygulamada bazı sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Örneğin sendikaların birleşmesi durumunda birleşme istatistiklerin yayımlanma tarihinden sonra ise birleşme sonrası durum taraflara yeni hak doğurmamaktadır. Ayrıca istatistiklerin yayımlanmasından sonra gerçekleşen üyelik başvurusu ve istifalar bir sonraki istatistiklerin yayımında dikkate alınacaktır.

b) İşyeri ve İşletme Çoğunluk Şartı

İşkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydetmiş bulunan işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini elde edebilmesi için ikinci koşul, işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını üye kaydetmesidir¹¹⁹. Kanunda aranan çoğunluğa esas olacak ölçüt işçi sayısıdır. İşyerinde hizmet sözleşmesi ile çalışan işçiler olarak esas ve yardımcı işlerde çalışan bütün işçilerin dikkate alınması gerekir.

İşverenin çoğunluğa sahip olmayan bir sendikayla toplu iş sözleşmesi imzalaması mümkün değildir. Böyle bir sözleşme imzalandığı takdirde 6356 sayılı SETİSK bakımından bağlayıcılığı olmayacak, daha önce bahsedildiği gibi Borçlar Kanunu kapsamında değerlendirilecek bir sözleşme olacaktır.

2822 sayılı Kanun döneminde aynı işkolunda aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olmak mümkün değildi. 6356 sayılı SETİSK md. 17 bu durumu değiştirmiş ve aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilere birden çok sendikaya üye olabilme imkânı tanımıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus işçilerin birden fazla sendikaya üye olabilmeleri için aynı işkolunda ve farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışıyor olmalarının şart olmasıdır. Birden fazla sendikaya üye olmanın aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerleri ile sınırlandırılmasının nedeni işyerinde yetkili sendikanın belirlenmesindeki karmaşayı önlemektir. Böylelikle aynı işyerinde birden fazla sendikanın yarıdan fazla çoğunluğa sahip olduğu gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi talep etmesi engellenmek istenmiştir. Ancak bir işyerinde birden fazla sendikanın yarıdan

¹¹⁹ Aktay, s. 58.

fazla çoğunluğu sağlama ihtimali azda olsa devam etmektedir. Yetki tespiti sırasında birden çok sendikaya üye olan işçi her sendika açısından çoğunluk değerlendirmesinde dikkate alınacaktır. Bu durumda yarıdan fazla çoğunluğu birden fazla sendikanın sağlaması mümkün hale gelecektir. Bakanlık böyle bir yetki tespit süreciyle karşılaştığında yarıdan fazla çoğunluğu sağlayan sendikalardan üye sayısı fazla olan işçi sendikasına; üye sayılarının eşit olması durumunda ise ülke genelinde üye sayısı fazla olan işçi sendikasına yetki belgesi verecektir.

Bir işyerinde birden fazla sendikanın örgütlenmesi durumunda toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetki tespitinde bulunulduğunda işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını üye kaydetmiş bir sendika bulunmuyor ise sendikalardan hiçbirisi yetkili sayılmayacaktır. Başka bir ifade ile en fazla üye kaydetmiş sendika eğer yarıdan fazla çoğunluğu sağlayamıyorsa toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini elde edemeyecektir. Bir işyerinde veya işletmede iki sendikanın aralarında anlaşarak birlikte toplu iş sözleşmesine taraf olmaları da söz konusu değildir¹²⁰.

2822 sayılı Kanun döneminde imzalanacak toplu iş sözleşmesi işletme toplu iş sözleşmesi niteliğinde olacaksa işyerlerinin tümündeki sayıya göre işçilerin yarıdan fazlasının üye kaydedilmiş olması durumunda sendika yetkili sayılmaktaydı. Böylesi bir durumda işçi sendikası işletmeye dâhil işyerlerinden birinde veya birden fazlasında hiçbir üyeye sahip olmasa dahi işletmenin bütünü itibarıyla yarıdan fazla çoğunlukta üyeye sahip bulunursa işletme toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini alabilmekteydi¹²¹.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işletme toplu iş sözleşmelerinde çoğunluk “şartını yüzde kırktan fazla” olarak değiştirmiştir. Bu durumda birden fazla sendikanın işletme genelinde çoğunluk şartını sağlama ihtimali doğmuştur. 6356 sayılı Kanunda yüzde kırkı birden fazla sendikanın aşması durumunda en çok üyesi olan sendikanın yetkili olacağı düzenlenmiştir. Yüzde kırkı

¹²⁰ Y9. HD. T. 01.07.1968, E. 9245, K. 9947, İşveren Dergisi, Cilt: VI, Sayı: 11, Ağustos 1968, s. 18, “... biri diğerinin çağrısı üzerine itirazda bulunan ve çağrı yetkisi üzerine uyumsuzluk durumunda olan iki rakip sendikanın anılan yetkiyi birlikte kullanabileceklerini öngören herhangi bir kanun hükmü mevcut değildir”.

¹²¹ Günay, Cevdet, İlhan, Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara-1991, s.136; Şahlanan, s. 57; Narmanlıoğlu, s. 340; Çelik, s. 513.

geçen sendikaların eşit üyeye sahip olmaları durumunda yetki talebi Bakanlıkça olumsuz karşılanacaktır.

Sendikanın işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi için yeterli çoğunluğa sahip olup olmadığının tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan başvuru tarihi esas alınır. Başvuru tarihinden sonra sendikadan ayrılan işçiler veya sendikaya gerçekleşen yeni üyelikler yani istatistikleri değiştirecek herhangi bir durum dikkate alınmaz. Ancak istifa tarihlerine dikkat edilmelidir. Eğer istifalar başvuru tarihinden önce gerçekleşmiş ise çoğunluk tespit edilirken bu işçilerin dikkate alınmaması gerekmektedir¹²².

I. Çoğunluğun Tespiti

İşyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi imzalamak isteyen sendikanın yetkili olup olmadığının tespiti için atılacak ilk adım işçi sendikası, işveren sendikası veya bir işveren sendikasına üye olmayan işverenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru yapmasıdır.

Başvuruda uyulacak usul ve kurallar 6356 sayılı SETİSK md. 42’de düzenlenmiştir. Buna göre işçi sendikası, işveren veya işverenin bağlı olduğu sendika Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini ister. Bakanlık tespitini işkolunda kurulu işçi sendikaları ile işveren veya işverenin bağlı olduğu işveren sendikasına bildirir. Yetki tespit sürecinde işverenin başvurusu sıklıkla rastlanan bir durum olmamakla birlikte kanunda düzenlenmiştir.

Daha önce belirtildiği gibi toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi alabilmenin bir sendika için oldukça önemli olması sendikalar arasında ciddi rekabete sahne olmakta, uygulamada gerek işveren gerekse işçi sendikaları yetki sürecine yaptıkları itirazlarla toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını geciktirebilmektedir¹²³. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında yaşanan gecikmeler işyerlerinde çeşitli huzursuzlukların çıkmasına neden olmakta çalışma barışı bozulmaktadır. Dolayısıyla işçiler ve işverenler yetki sürecinin gecikmesini karşılıklı ekonomik kayıplar ile ödemektedir.

¹²² Ekonomi, Münir, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Kamu-İş, Ankara-2002, s. 386-387; Narmanlıoğlu, s. 384.

¹²³ ÇSGB, STDB’de dava süreci devam eden dosyalar ve arşive kaldırılan dosyalar incelendiğinde yetki sürecine yapılan itiraz nedeniyle dava sürecinin ortalama 7-8 ay sürdüğü görülmüştür.

II. Çoğunluk Tespitinde Dikkate Alınacak İşçi Sayısı

Çoğunluk tespiti için işçi sayılarının ve işçi sendikasına üye çalışanların sayılarının belirlenmesinde çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevlidir. 2821 ve 2822 sayılı Kanun döneminde Bakanlık oğunluk tespitini kendisine yapılan bildirimler ışığında belirlemekteydi. Bu bakımdan çoğunluk tespitinin gerçeğe uygun olarak belirlenebilmesi için çalışan işçiler, sendika üyelikleri ve işten ayrılmalara ilişkin bildirimlerin Bakanlığa usulüne uygun ve zamanında yapılması önem arz etmekteydi. 6356 sayılı Kanun ile kabul edilen yeni sisteme göre sendika üyelikleri e-Devlet kapısı üzerinden çapraz sorgularla denetlenerek kayıt altına alınacak ve istatistiklerin belirlenmesinde SGK'ya yapılan bildirimler esas kabul edilecektir. Böylelikle oğunluk tespiti yapılırken en güvenilir verilere ulaşılmış olacaktır.

Yetki tespitinde Bakanlığın mutlak takdir hakkı söz konusu değildir. Bakanlığın işlemleri yargı denetimine tabidir. Taraflar yetki sürecini dava konusu yapmak suretiyle Bakanlığın açıklamış olduğu istatistiklere, işkolunun belirlenmesine, çoğunluk şartına ve yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin varlığına ilişkin hususlara ve diğer konulara itiraz edebilmektedir.

2821 sayılı SK md. 22'nin dördüncü bendi gereğince yeliği kesinleşen işçilerin ye kayıt fişlerinin birer nüshasının sendika tarafından on beş gün içinde çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı olduğu çalışma ve İşkur İl Müdürlüklerine gönderilmesi zorunlu idi. Bununla birlikte 26/6/1995 tarihli, 22325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan *Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek ye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin şekli ve İhtiva Edeceği Bilgiler Hakkında Yönetmelik* gereğince çekilme dışında sona eren üyeliklerin sendikalar tarafından bildirilmesi yükümlülüğü getirilmişti. Yetkili sendikanın belirlenmesinde göz önünde bulundurulacak işçi sayısı Bakanlık bünyesinde bu şeklide oluşturulacak bilgiler kullanılarak saptanmaktaydı. Fakat gerek çalışan gerekse ye sayılarının tespit edilmesinde yaşanan aksaklıklar nedeniyle bu uygulama kalkmış yukarıda bahsedildiği üzere SGK bildirimleri ve e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleşen üyelik sistemi kabul edilmiştir.

İşçi sayısının belirlenmesinde esas işyerinde çalışıyor olma ölçütü olduğundan avukat gibi kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, işyeri için yapılan bir toplu iş sözleşmesi varsa bu sözleşmede kapsam dışı çalışan personel, işyerinin bütününe yöneten işveren vekili dışında kalan ve yapılmış olan toplu iş sözleşmesinde işyerinin temsilcisi olarak görev yapmış olanlar, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler, işyerine bağlı olarak işyerinin dışında satış temsilcisi olarak vs. olarak çalışanlar, iş görme borcunu başka bir işveren yanında ifa edenler, çağrı üzerine çalışan işçiler ve işveren vekili sayılan kişi dışında kalanlar¹²⁴ sendika üyesi olması yasaklanan işçiler dâhil olmak üzere tüm işçiler çoğunluk hesabında dikkate alınacaktır¹²⁵. İşçilerin ister yasadan dolayı isterse tarafların anlaşmaları sonucu kapsam dışı kalmalarının anlamı; kural olarak bu işçilerin toplu iş sözleşmesi hükümleriyle bağlı olmadıkları, işveren ile aralarındaki ücret, ikramiye, sosyal haklar gibi hususları iş sözleşmeleri ile serbestçe belirleyebilmeleridir. Bu haklar toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan daha fazla olabileceği gibi daha az olarak da belirlenebilir. Sonuç olarak bazı işçilerin kapsam dışı bırakılmaları tarafların amacına göre kapsam dışı bırakılanın lehine veya aleyhine bir durum teşkil edebilir. Bazı durumlarda işveren bir grup personeline daha iyi olanaklar sağlayabilmek, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretin üzerinde ücret verebilmek veya bunların işçi sendikaları ile bağlarını zayıflatabilmek için üst düzey çalışanlarını kapsam dışı olarak belirler. Bazen de tam aksine işveren bir grup personeline örneğin kısmi süreli çalışana toplu iş sözleşmesi ile belirlenen hakların verilmesine karşı çıkabilmektedir¹²⁶.

Tarafların sözleşmede kapsam dışı personel belirlemesi çoğunluğun tespit edilmesinde üzerinde durulması gereken bir konudur. Yargıtay önceleri almış olduğu kararlarda kapsam dışı personelin hesaba katılacağına hükmetmiş¹²⁷ ancak daha

¹²⁴ Y9. HD. T. 30.3.1987, E. 3006, K.3382, Narmanlıoğlu, s. 348.

¹²⁵ Çelik, Nuri, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Hesaba Katılacak İşçilere İlişkin Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi, A. Can Tuncay'a Armağan, Mayıs-2005, Tespit, s. 12; Narmanlıoğlu, s.348; Demir, s. 296-297.

¹²⁶ Subaşı, İbrahim, Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS, Ankara-1998, s.167.

¹²⁷ Y9. HD. T. 15.9.2005, E. 2005/27017, K. 2005/29799, Çalışma Toplum 2005/4(7).

sonra bu kararını değiştirerek kapsam dışı personelin çoğunluk tespitinde dikkate alınmayacağını belirtmiřtir¹²⁸.

a. Çoğunluk Tespitinde Hesaba Katılacak İşçiler

1) Hizmet Sözleşmesine Göre Çalışan İşçiler

İşyerinde fiilen çalışan işçilerin hizmet sözleşmelerinin devam ediyor olması, işçilerin yetkili işçi sendikasının belirlenmesinde işkolu barajı ve işyerinde çoğunluk şartında hesaba katılmaları için yeterlidir. İşçilerin hizmet sözleşmelerinin türü bu kapsamda herhangi bir öneme sahip değildir. Deneme süreli iş sözleşmesi, sürekli-süreksiz iş sözleşmesi, belirli-belirsiz iş sözleşmesi ve takım sözleşmesi gibi çeşitli iş sözleşmelerine göre çalışan işçiler yetki tespitinde çoğunluk hesabında dikkate alınırlar¹²⁹.

Ayrıca hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilerin çoğunluk hesabında göz önüne alınmaları için fiilen çalışmaları gerekmez¹³⁰. Hastalık ya da iş kazası nedeniyle fiilen çalışamayıp, tedavi gören ve hizmet sözleşmeleri askıda kalan yahut izinli olan, işin niteliği gereği işyerinin dışında bulunan işçiler de çoğunluk tespitinde hesaba katılırlar. Ancak bir işletmeye ait iki işyerinde kısmi süreli olarak çalışan işçinin tek işçi sayılması gereklidir¹³¹.

2) İşyeri İçinde ve Dışında Çalışan İşçiler

İşkolu barajı ve çoğunluk hesabında işyerinde çalışan işçinin işyerinin içinde ya da dışında çalışması arasında bir fark bulunmamaktadır¹³².

Örneğin satış elemanı olarak işyerinin dışında çalışan işçiler ile ödünç iş ilişkisi sebebiyle başka bir işverene verilen ödünç işçi fiilen ödünç veren işverenin işyerinde çalışmasa da bu işyerindeki çoğunluk tespitinde çalışan işçi olarak dikkate alınacaktır¹³³.

¹²⁸ Y9. HD. T. 15.9.2005, E. 2005/35935, K. 2005/39391, Çalışma Toplum 2005/4(7).

¹²⁹ Çelik, Tespit... , s. 11-12; Sur, s. 258; Demir, s. 296; Narmanlıoğlu, s. 348.

¹³⁰ Çelik, Tespit... , s. 11-12; Duman, s. 109; Narmanlıoğlu, s. 348.

¹³¹ Duman, s. 110; Narmanlıoğlu, s. 348.

¹³² Duman, s.110; Çelik, Tespit... , s. 11.

¹³³ Sur, s. 258.

3) *Mevsimlik İşçiler*

Yıl içerisinde çalışmanın bazı dönemlerinde çok yoğun bazı dönemlerde ise daha hafif olduğu işlerde her yıl tekrarlanan şekilde çalışan işçilere mevsimlik işçi denir. Mevsimlik işçilerin ayırt edici özellikleri gezici ve geçici olmalarıdır.

Mevsimlik işçiler işverene hizmet sözleşmesi ile bağlı olarak çalışmaya devam ettikleri sürece çoğunluk hesabında dikkate alınmalarında herhangi bir engel bulunmamaktadır. İşveren işin görüleceği mevsimin sonunda işçiyi tekrar işe almayacağına dair bir bildirimde bulunursa iş sözleşmesi sona erer ancak bildirimde bulunmaz ise iş sözleşmesi askıda kalır ve devam eder. İş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemlerde işçiler çoğunluk hesabında göz önünde bulundurulurlar. Mevsim sonunda iş sözleşmesi son eren işçi mevsim bittikten sonra yapılacak yetki tespitinde dikkate alınmayacaktır¹³⁴.

4) *Çağrı Üzerine Çalışan İşçiler*

Çağrı üzerine çalışma 4857 sayılı İK md. 14'te düzenlenmiştir. Buna göre çağrı üzerine çalışma yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceği kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Sözleşmede günlük iş görme süresi kararlaştırılmamış ise işveren işçiyi her çağrıda günde kesintisiz en az 4 saat çalıştırmak zorundadır. Yine haftalık çalışma süresi taraflarca sözleşmede belirlenmemiş ise en az 20 saat olarak uygulanacaktır. Bu kapsamda çalışan işçiler yetki tespitinde çoğunluk hesabında dikkate alınırlar.

5) *İşe İade Kararı Verilen İşçiler*

4857 sayılı İK md. 18/I'e göre "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

İşveren tarafından yapılan feshi ihbara karşı işçi mahkemeye itirazda bulunur ve mahkeme işçiyi haklı görürse işveren İK md. 21 gereğince işçiyi bir ay içerisinde işe

¹³⁴ Narmanlıoğlu, s. 348; Duman, s. 112-113.

başlatmak zorundadır. İşveren bu süreye uymadığı takdirde işçiye tazminat ödemekle yükümlüdür. Yasal süre içerisinde işverene başvurarak işe dönen işçinin sözleşmesi öncesinde olduğu gibi aynen devam edeceğinden işçi çoğunluk tespitinde hesaba katılacaktır¹³⁵.

6) Sendika Üyesi Olması Yasaklanan İşçiler

Yargıtay vermiş olduğu kararda işyerinde veya işletmede işçi olarak çalışan kişilerin sendikaya üye olup olmadıklarına bakılmaksızın çoğunluk tespitinde dikkate alınmalarına hükmetmiştir¹³⁶. Örneğin 2821 sayılı Kanun döneminde sendika üyesi olmaları açıkça yasaklanmış olan askeri şahısların da işverene bağlı olarak çalışmak şartıyla işçi sayısı hesabına dâhil olacakları ifade edilmektedir¹³⁷. Ancak bu durum söz konusu işçilerin istekleri dâhilinde bir sendikaya üye olamayacakları gibi bir sonuç doğurduğundan yalnızca sendikaya üye olabilecek durumda olan işçilerin dikkate alınması gerektiği yönünde eleştirilmektedir¹³⁸.

7) Sendika Üyeliğinden Çekilen İşçiler

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 19/II' ye göre "Her üye e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlidir. Çekilenin bu bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır. Bir işçinin sendikaya üye olması kendisine hak ve borçlar yüklenmesine neden olur. Bu hukuki ilişki her zaman geleceğe dönük olarak taraflarca sona erdirilebilir¹³⁹. Ayrıca bu irade açıklaması aynı zamanda bozucu yenilik doğuran bir haktır¹⁴⁰.

¹³⁵ Duman, s. 118.

¹³⁶ Duman, s. 111; Yarg. 9. HD. , T. 15.9.2005, E. 2005/27017, K. 2005/29799.

¹³⁷ Narmanlıoğlu, s. 348; Duman, s. 111.

¹³⁸ Şahlanan, s. 67; Tuğ, s. 94; Duman, s. 111.

¹³⁹ Duman, s. 113-114.

¹⁴⁰ Güzel, Ali, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1998, s. 166; Duman, s. 114.

Bir aylık süre içerisinde işçi bir başka sendikaya üye olmak için başvuruda bulunsa dahi yetki tespitinde yapılacak olan çoğunluk hesabına dâhil olacaktır.¹⁴¹ Yargıtay kararları da bu doğrultudadır¹⁴².

Üyelikten çekilme işleminin geri alınması durumunda sendikanın yetkili organının kabul kararı vermesi gerekmektedir. Yetki tespit başvurusu yapılmadan evvel sendika işçiyi tekrar üyeliğe kabul etmez ise bu durumda işçi çoğunluk hesabına dâhil edilmeyecektir¹⁴³.

b. Çoğunluk Hesabında Dikkate Alınmayacak İşçiler

1) İşveren Vekili

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 2 gereğince “İşveren vekili: işveren adına işletmenin bütününe yönetenleri ” ifade etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu md. 2’ye göre “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur”. Görüldüğü üzere bahsi geçen iki kanunda işveren vekili farklı tanımlanmıştır. 4857 sayılı İK’ya göre işveren vekilliği sıfatı işçinin haklarını ve yükümlülüklerini kaldırmamaktadır ve işveren vekili olan işçiler bir işçi sendikasına üye olabileceklerdir. Yani bu kişiler yetki tespiti için çoğunluk hesabında dikkate alınacaklardır¹⁴⁴.

Fakat 6356 sayılı SETİSK md. 17/II’ye göre “bu kanun anlamında işveren sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilirler”. Sonuç olarak bu Kanun kapsamında işveren sayılanlar ancak işveren sendikalarına üye olabileceklerinden çoğunluk hesabında göz önünde bulundurulmayacaklardır. Öğretide bu kanun kapsamında işveren vekili sayılan işçilerin hesaba dâhil olmayacakları kabul edilmektedir¹⁴⁵.

¹⁴¹ Ekonomi, Münir Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Kamu-İş, Ankara-2000, s. 218-219; Tunçomağ/Centel, s. 364.

¹⁴² Ekonomi, s. 218-219; Güzel, s. 168.

¹⁴³ Demir, Fevzi, Sendikalar Hukuku,4. Baskı, İzmir-1999, s. 297; Güzel, s. 167; Şahlanan, s. 55; Narmanlıoğlu, s. 344; Tunçomağ/Centel, s. 364; Sur, s. 267; Duman, s. 116.

¹⁴⁴ Duman, s. 123.

¹⁴⁵ Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku 14. Baskı, Eylül-2008, s. 237; Sur, s. 259; Duman, s. 122, Sever, s. 89.

2) Geçici İş İlişkisi İle Çalışan İşçiler

Geçici iş ilişkisi ile iş görme borcunu bir başka işveren yanında yerine getirenler işçiyi devreden işverenin işyerindeki işçi sayısına dâhil edilmelidir¹⁴⁶. Bu iş ilişkisinde işçinin devreden işveren ile hizmet akdi devam etmektedir. Devreden işveren, devralan işverene yalnızca sözleşmeden kaynaklanan bazı hakların kullanılmasını devretmektedir¹⁴⁷. Bu nedenle geçici işçi devralan işverenin işyerinde geçici iş ilişkisi ile çalıştığından çoğunluk hesabında dikkate alınmaz.

Geçici iş ilişkisinde iş görme edimini geçici işverenin işyerinde yerine getirmesine karşın işçinin devreden işverenle iş akdi devam ettiğine göre, işçi iş akdi ile bağlı olduğu işverene ait işyerinin girdiği iş kolundaki sendikalara üye olabilecektir. Toplu iş sözleşmesi yetkisinin saptanmasında da işçi bu işverenin işyerindeki işçi sayısına dâhil edilecektir¹⁴⁸.

3) Alt İşverenin İşçileri

4857 sayılı İK md. 7'ye göre alt işverenle birlikte asıl işveren de işçiyeye karşı sorumlu tutulmuşsa da aslı işverenin kendi işyerinde taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarından esas itibariyle kendine bir hizmet sözleşmesiyle bağlı işçilerine karşı sorumlu olacaktır. Bu nedenle alt işverenin işçileri, toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi dahi olsalar asıl işverenin işyerinde yetki tespitinde çoğunluk tespitinde hesaba katılmazlar¹⁴⁹.

Yargıtay vermiş olduğu kararında asıl işverenin işçileri ile alt işverenlerin işçilerinin bir arada değerlendirilmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir¹⁵⁰.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacak işkolu barajının tespit edilmesinde alt işverenin işyeri ile asıl işverenin işyeri aynı işkolunda ise alt işverenin işçileri çoğunluk hesabında göz önünde bulundurulacaklardır.

¹⁴⁶ Sur, s. 258; Duman, s. 126; Sever, s. 89.

¹⁴⁷ Çelik, İş Hukuku... , s. 97; Duman, s. 126.

¹⁴⁸ Süzek, Sarper, İş Hukuku... , 5. Bası, İstanbul-2009, s. 263-264.

¹⁴⁹ Ekonomi, 1997 Yılı Kararları... , s. 219-220; Aktay, s. 59.

¹⁵⁰ Ekonomi, 1999 Yılı Kararları... , Y9. HD. T. 30.12.1999, E. 20287, K. 20455, s. 389.

4) İşyerinde Çalışan Stajyerler

Stajyer bir meslek hakkında kuramsal bilgilere sahip olan ancak işyerindeki uygulamaları izleyerek mesleki bilgilerini geliştiren kişilerdir¹⁵¹. Yukarıda değinildiği üzere hizmet sözleşmesi ile çalışan işçiler yetki tespit sürecinde çoğunluk hesabında dikkate alınırlar. Hizmet sözleşmesinin bir işçi için niteliği ücrete hak kazanma ve geçimini sağlamadır. Fakat stajyerler ile işveren arasındaki sözleşmenin esas niteliği işi öğrenme ve tecrübe edinmedir. Bu durumda stajyerler çalıştıkları işyerlerinde geçim sağlamak ve ücrete hak kazanmaktan ziyade işi öğrenme ve tecrübe edinme¹⁵² gayesinde olduklarından hizmet sözleşmesi kapsamında değerlendirilmezler. Uygulamada bazı durumlarda stajyerlere ücret ödendiği görülmektedir ancak bu sözleşmeden doğan bir borç değil işverenin kendi istek ve takdirine göre yapılan bir ödemedir¹⁵³. Sonuç olarak stajyerler 6356 sayılı SETİSK kapsamında olmadıklarından toplu iş sözleşmesinin imzalanması için işçi sendikasının sağlaması gereken çoğunluk tespitinde dikkate alınmazlar.

Duman konuya farklı bir bakış açısı ile yaklaşarak süre ve program bakımından staj şartlarının aşılması durumunda stajyerlerin hizmet sözleşmesi ile çalışan kişi olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla bu şartlarda çalışan kişilerin toplu iş sözleşmesi yetkisi için yapılan sayısal hesaplamalarda dikkate alınması gerekmektedir¹⁵⁴.

5) İşyerinde Mesleki Eğitim ve Sanat Öğrenen Öğrenciler

3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu¹⁵⁵ madde 22'ye göre işyerlerinde mesleki eğitim alan öğrenciler 6356 sayılı Kanun kapsamına dâhil değildir. Mesleki eğitim görmek amacıyla işveren yanında çalışan öğrencilerin işveren ile aralarındaki ilişki hizmet sözleşmesine dayanmamaktadır¹⁵⁶. Bu durumda toplu iş sözleşmesi imzalanabilmesi için işçi sendikasının sağlaması gereken çoğunluk tespitinde işyerlerinde çalışan öğrenciler dikkate alınmazlar.

¹⁵¹ Süzek, s. 130.

¹⁵² Sur, s. 259; Sümer, s. 237.

¹⁵³ Süzek, s. 130.

¹⁵⁴ Duman, s. 121.

¹⁵⁵ RG. T. 19.06.1986, S. 19139.

¹⁵⁶ Çelik, Tespit... , s. 15.

6) Çıraklar

Bir işyerinde çırak olarak çalışmanın amacı kanuni esaslar kapsamında bir meslek dalında ilgili mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını işyerinde çalışarak geliştirmek ve mesleği hem teorik anlamda hem de uygulama anlamında öğrenmektir¹⁵⁷. Çıraklık sözleşmesi 3308 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde, mesleki eğitim esas alınarak işyeri sahibi ile çırak olacak kişinin velisi veya vasisi ya da reşit ise çırak arasında yazılı olarak yapılır. 3308 sayılı Kanun çerçevesinde çıraklar öğrenci statüsünde olduklarından 6356 sayılı Kanun kapsamına girmezler.

7) Muvazaalı Olarak İşe Alınanlar

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetki tespit başvurusunda bulunmasından kısa bir süre önce yetki tespiti istenilen işyerine toplu olarak belli sayıda işçi alınması ve bu işçilerin başvurudan sonra işten çıkarılmaları durumunda muvazaalı bir durumun varlığından şüphe edilerek dikkatli bir incelemenin yapılması gerekir¹⁵⁸.

Uygulamada, işyerinde veya işletmede bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini kazanmasını önlemek için bazı işverenlerin toplu pazarlık sürecinin başlamasına yakın bir zamanda sendikalı olmayan işçileri işe aldıkları görülmüştür. Burada amaç çalışan kişi sayısını artırmak suretiyle işçi sendikasının mevcut üye sayısı ile işyeri veya işletme çoğunluğunu sağlamasının önüne geçmektir.

Yargıtay bu konuyla ilgili olarak vermiş olduğu bir kararda işverenin bağlı bulunduğu holdingden çok sayıda yatay işçinin geçişi ile işyerine katılmasının üretimdeki artış nedeniyle meydana geldiğinin ispat edilemeyip, söz konusu yatay geçişlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki tespiti için yapılan başvurudan kısa bir süre önce gerçekleştirilmiş olmasını muvazaa kapsamında değerlendirerek iyi niyet kuralı ile bağdaşmadığına, hakkın kötüye kullanılarak

¹⁵⁷ Çelik, s. 38; Duman, s. 119.

¹⁵⁸ Demir, s. 297; Sur, s. 259; Duman, s. 121.

muvazaalı işe alım yapıldığına hükmederek sadece işyerinde çalışan işçilerin dikkate alınacağını ifade etmiştir¹⁵⁹.

c. İşletme Toplu İş Sözleşmesinde Çoğunluk

2822 sayılı Kanun döneminde bir işçi sendikasının işletme toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için işverene ait aynı işkolundaki işyerlerinin tümünde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun yarından fazla çoğunluk şartını yüzde kırkıdan fazlası olarak değiştirmiştir. Buna göre işletmeye bağlı işyerleri tek bir işyeri gibi bütün halde değerlendirilecek ve çoğunluk tespiti buna göre yapılacaktır¹⁶⁰.

Aynı işkolunda kurulu bulunan ve aynı gerçek, tüzel kişi veya bir kamu kurumu ya da kuruluşuna ait olan işyerleri işletme sayılmaktadır. Bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğu doğmakta ve işletmeye dâhil işyerlerinde ayrı ayrı sözleşme imzalama imkânı ortadan kalkmaktadır¹⁶¹.

1) İşletmede İşyerinin Devri

4857 sayılı İK md. 6'ya göre “işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer”. 6356 sayılı SETİSK md. 37/I'e göre “toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez”. Yani devir esnasında var olan bir toplu iş sözleşmesi süresi bitene kadar devam edecektir.

6256 sayılı SETİSK md. 34/II'ye göre “ Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir”. Yetkili işçi sendikasının bulunduğu bir işyerini devralan işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren başka işyerlerinin bulunması durumunda işveren yetki belgesiyle bağlı olmayacaktır. Yani işverenin diğer

¹⁵⁹ Y9. HD. T. 5.3.1998/3330, K. 1998/3421.

¹⁶⁰ Şahlanan, s. 57; Tuğ, s. 84; Demir, s. 297; Kutal, s. 609; Kocabıyık, s. 38; Günay, s. 186; Işık, s. 64; Reisoğlu, Ehliyet Yetki ve Çağrı Yöntemi, s. 9.

¹⁶¹ Y9. HD. T. 13.3.1989, E. 1989/2148, K. 1989/2465, Kılıçoğlu, s. 340-341.

işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi mevcutsa, söz konusu toplu iş sözleşmesinin bitmesi beklenir, eğer mevcut değilse işletme için toplu iş sözleşmesi yetkisi başvurusunda bulunulur¹⁶².

B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN TESPİTİ VE YETKİ İTİRAZI

1. Yetki Tespiti

a) 275 Sayılı Kanun

Bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması ve yürürlüğe girmesi o işyerinde çalışma barışının oluşmasına engel teşkil eder. 275 sayılı Kanunun yürürlükte kaldığı süre boyunca uygulamada bir işyerinde hem işyeri hem de işkolu toplu iş sözleşmesi yapılıp uygulanabilmekteydi. İşyerinde geçerli bir toplu iş sözleşmesi varken işkolu toplu iş sözleşmesi için kendisini yetkili gören işçi sendikası veya federasyonu çağrıda bulunabilmekteydi. Kanunlarda iki ayrı toplu iş sözleşmesi yasaklanmadığı için Yargıtay bu durumu kararlarında kabul etmiştir¹⁶³. Ancak 275 sayılı Kanun döneminde aynı düzeyde iki toplu iş sözleşmesinin imzalanma olanağı bulunmamaktaydı.

275 sayılı Kanun işyeri düzeyindeki sözleşmeler yönünden yetki şartı olarak sözleşmenin yapılacağı işyerinde işçi sendikasının çalışan işçilerin çoğunluğunu üye kaydetmesi gerekli ve yeterliydi¹⁶⁴. Bu uygulama sendika sayısının oldukça fazla olmasını da beraberinde getirmiştir. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında ve uygulanmasında yaşanan gelişmeler güçlü sendikacılığın oluşturulmasını gerektirmiştir. 2822 sayılı Kanun yetki şartı için işyeri çoğunluğunun yanı sıra işkolu barajı öngörerek güçlü sendikacılık yapısı oluşturmayı hedeflemiştir. Bu uygulama ilk başlarda eleştirilse de zamanla kabul görmüştür¹⁶⁵.

¹⁶² Ekonomi, s. 15-16; Şahlanan, s. 88.

¹⁶³ Günay, *Batı ve Türk Hukuku...*, s. 139.

¹⁶⁴ Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi...*, s. 51.

¹⁶⁵ Şahlanan, s. 51.

b) 2822 Sayılı Kanun

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması için hangi işçi sendikasının yetkili olduğunu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı düzenlediği yetki belgesiyle belirlemektedir. 2822 sayılı Kanun döneminde bilgi işlem sistemlerinden yararlanılmış olması önceki döneme göre ciddi anlamda kolaylık ve sürat sağlamıştır¹⁶⁶. Ancak ilerleyen süreçte bilgi işlem sisteminde kullanılan yazılım ve verilerin etkin olarak geliştirilememesi önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır.

2822 sayılı TİSGLK'da sahte üyeliklerin önüne geçebilmek için giriş ve çıkışların noter kanalıyla yapılması şartı getirilmiş, üyelikten çekilme fiş ve bildirimlerinin Bölge Müdürlükleri (Çalışma ve İşkur İl Müdürlükleri) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Böylelikle üye kayıtlarının ve çalışan işçi sayılarının gerçeği yansıtması hedeflenmiştir. Ancak uygulamada aksaklıklar yaşanmış bildirimler zamanında yapılmamış, mükerrer üyelikler engellenememiş ve bu nedenle sendikalılık oranları gerçeği yansıtmamış, toplu iş sözleşmesi imzalanması süreci yapılan itirazlar nedeniyle uzamıştır.

Noter şartı, sendika ve işçiye maddi yük getirdiği, sendikal örgütlenmeyi güçleştirdiği gerekçesiyle başta ILO olmak üzere bazı kesimlerce eleştirilmiştir. Noter şartı getirildiği dönem itibariyle üyeliklerin doğru tespit edilebilmesi için gerekli bir yöntem olarak düşünülmüş ancak günümüzde bilgi işlem teknolojilerinin sunmuş olduğu imkânlar doğrultusunda önemini yitirmiştir.

Toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetkili sendikanın belirlenmesi için yazılı olarak Bakanlığa yapılması gereken başvuruda yetkili işçi sendikasının, üye ve işçi sayılarının, başvuran işverene veya işverenin bağlı olduğu işveren sendikasına ve işkolunda kurulu işçi sendikalarına bildirilmesi talep edilir. Yetki şartı olarak işkolu barajını geçen sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren işyerinde veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye kaydetmiş olması gerekmektedir.

¹⁶⁶ Sur, s. 263.

c) 6356 Sayılı Kanun

Yeni Kanun ile önceki Kanun döneminde yetki tespit sürecinde yaşanan aksaklıklar giderilmeye çalışılmış ve önemli değişiklikler yapılmıştır. Öncelikle başta ILO olmak üzere birçok kesim tarafından sendikal örgütlenmeyi güçleştirdiği gerekçesiyle noter şartı kaldırılmıştır. 6356 sayılı Kanun bir yıllık geçiş döneminin ardından üyelikte ve üyelikten çekilmeye noter şartını kaldırmaktadır. Yeni uygulamaya göre sendikalara üyelik ve sendika üyeliğinden çekilme e- Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilecektir. İleride değinileceği üzere yeni sistem ile güvenilir ve doğru istatistikler oluşturulacaktır.

Yetkili sendikanın tespit edilmesi için toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyecektir. 2822 sayılı Kanun’ da uygulanan yazılı başvuru şartı 6356 sayılı Kanunda kaldırılmış sadece “başvuru” ifadesine yer verilerek e-Devlet kapısı üzerinden elektronik ortamda başvuruya da imkân tanınmıştır. Yine uygulamada sık rastlanmamakla birlikte yetki tespiti için sendikalı işverenin başvurusu da düzenlenmiştir.

ç) Yetki Tespitinde Başvuru Zamanı

İşçi sendikası, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere ehliyet ve yetki şartlarına haiz olduğu gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi olmayan bir işyerinde veya işletmede sözleşme yetkisinin tespit edilerek kendisine yetki belgesi verilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına her zaman başvuruda bulunabilir¹⁶⁷.

İşçi sendikasının yetki tespit başvurusunda bulunacağı işyerinde veya işletmede yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi mevcut ise sözleşme süresinin bitmesine yüzyirmi günden daha fazla bir zaman kalmış ise yetki tespit başvurusu yapılamayacaktır¹⁶⁸. Toplu iş sözleşmesinin bitimine yüzyirmi günden daha az bir zaman kaldığı durumlarda işçi sendikası, işveren sendikası veya sendikaya üye olmayan işveren yetki tespiti için başvuruda bulunulabilir. Bu husus 6356 sayılı SETİSK md. 34/IV’de “toplular iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi

¹⁶⁷ Şahlanan, s. 60; Sümer, s. 176; Duman, s. 131.

¹⁶⁸ Oğuzman, Kemal, İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar, TÛTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 4-5, Temmuz-Eylül 1985, s. 6; Sur, s. 257; Duman, s. 132.

gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez” şeklinde düzenlenmiştir. Yargıtay kararlarında da belirtilmiş olduğu üzere bu hüküm emredicidir¹⁶⁹.

İşverenin aynı iş kolunda farklı tarihlerde imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerini devralması durumunda yetki için ne zaman başvuruda bulunulacağı belirsizdir. Bu durumda işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerlerinden biri için işyeri toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi verilemeyeceğinden yetki için başvurulamayacaktır¹⁷⁰. Böylesi durumlarda işletme yetki belgesi başvurusu için işletmeye bağlı işyerinde ya da işletmede yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmelerinin süresinin bitmesi veya yürürlük süresi en geç bitecek sözleşmenin sona ermesinden önceki yüzyirminci günün gelmesi beklenmelidir¹⁷¹.

d) Yetki Tespit Başvurusu Usulü

6356 sayılı SETİS md. 42’ye göre toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda yüzde üç işkolu barajını sağladığının belirlenmesini ve toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işletmede çalışan işçilerin ve kendisine üye olanların tespit edilmesini ister. 2822 sayılı Kanun döneminde 3451 sayılı Kanunla getirilen ek hükme göre işçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundaydı. Fakat uygulamada işçi sendikaları bu bildirimleri işverenin işçileri işten çıkarma ihtimaline karşı toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra yapmaktaydılar¹⁷². Uygulama imkânı bulmayan bu düzenlemeye 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir.

Hukuken işveren sendikası veya sendikaya üye olmayan işverenin de yetki tespit başvurusu yapma hakkı bulunmaktadır. Yukarıda belirtildiği üzere işveren sendikası veya sendikalı olmayan işveren eğer işyerinde veya işletmede yürürlükte bir toplu iş

¹⁶⁹ Y9. HD. T. 5.10.1984, E. 9637, K. 8660, Narmanlıoğlu, s. 371.

¹⁷⁰ Reisoğlu, Şerh... , s. 214; Tunçomağ, s. 44; Tuğ, s. 89; Tuncay, Can, Toplu İş Hukuku, Alfa Yayınları, İstanbul-1999, s. 147; Günay, s. 191, Duman, s.133.

¹⁷¹ Oğuzman, Yetkiye İlişkin Sorunlar... , s. 6; Ekonomi, s. 15-16; Sümer, s. 177, Demir, s. 298; Duman, s. 133.

¹⁷² Çelik, Tespit... , s. 24; Narmanlıoğlu, s. 367; Demir, s. 300.

sözleşmesi yoksa her zaman, varsa sözleşmenin bitimine en az 120 gün kala yetkili işçi sendikasının belirlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunulabilir.

Bakanlık, yapılan başvuruda öncelikle toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işletmenin tabi olduğu işkolunda işverenin sendika üyesi olup olmadığını belirleyecektir. Eğer işveren sendika üyesi değilse işveren sendikasının, işveren sendika üyesi ise işverenin yapmış olduğu başvuru yetkisizlik gerekçesiyle reddedilecektir¹⁷³.

İşveren veya işveren sendikasının yapmış olduğu başvuru Bakanlıkça kabul edildiği takdirde Bakanlık işçi sendikasının başvurusunda olduğu gibi tespit edilen işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ve üye sayısını, işkolunda kurulu bulunan işçi sendikaları ile talepte bulunan işveren sendikası veya işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirir.

İşveren sendikası veya sendikalı olmayan işveren yetki tespit başvurusunda başvurusunun hangi işyerlerini veya işyerini kapsadığını açık bir şekilde belirtmesi gerekir¹⁷⁴.

e) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Tespiti ve Bildirimi

2821 ve 2822 sayılı Kanunların uygulandığı dönemde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetki tespitinde kullanacağı kayıtların esasını TİSGLK md. 13/I gereğince noter üye kayıt fişleri oluşturmaktaydı. 2821 sayılı SK md 22/III-IV'e göre "işçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılıyordu".

6356 sayılı Kanun md. 17/V'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 üzerinden kazanılmaktadır. Üyelik başvurusu sendika tarafından otuz gün içerisinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılacaktır. Haklı bir sebep

¹⁷³ Tuğ, s. 97; Ekonomi, s. 24; Duman, s. 140.

¹⁷⁴ Oğuzman, Yetkiye İlişkin Sorunlar... , s. 6; Sümer, s.179; Çelik, Tespit... , s. 26; Günay, s. 199.

gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır.

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde tespit edilmesi için sendika üyeliklerinin doğru bir şekilde belirlenmesi gerekir. Sendika üyeliğine girişler ve çıkışlar, kişinin emeklilik ve ölüm durumları ile işe giriş çıkışların zamanının tam olarak bilinmesi yetki tespitinin doğru ve güvenilir olması açısından son derece önemlidir. 2821 ve 2822 sayılı Kanunların uygulandığı dönemde istatistiklerin gerçeği yansıtması ve güvensizlik ortamı oluşmaması için mevcut sistemde bir kişinin birden fazla sendikaya üye olması yasaklanmış, üye kayıt fişleri noter tasdikine tabi tutulmuştur. Ayrıca işverenlerin işe aldığı veya işten herhangi bir nedenle çıkardığı işçileri Bakanlığa bildirmeleri sağlanmıştır. Eski sisteme göre istatistiklerin gerçeği yansıtabilmesi için işçi sendikalarına ve işverenlere yüklenen bildirim zorunluluklarının en doğru şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir¹⁷⁵. 6356 sayılı Kanun ile noter şartı kaldırılmış ve sendika üyeliklerinin e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleşmesi düzenlenmiştir. Böylelikle istatistikler tek elden kontrol edilebilir bir sistem ile oluşturularak yetki tespiti sürecinde yaşanan güvensizlik ortamı kaldırılmış olmaktadır.

Yetki tespit sürecinde Bakanlığa yapılan başvurulardan ilki sonuçlanmadan bir sonraki başvuru hakkında değerlendirme yapılmaz. Yetki tespit başvurusuna veya yetki tespitine yapılan itirazlar nedeniyle konu yargıya intikal etmiş ise yetkili işçi sendikasının belirlenmesi işlemi yargı kararının sonrasına bırakılır.

Bakanlık kendisine yapılan yetki tespit başvurularını öncelikle ilgili sendikanın işkolu baraj koşulunu sağlayıp sağlamadığını inceler. Eğer işçi sendikasının işkolu barajını aşmadığı tespit edilirse Bakanlık yetkisizlik nedeniyle başvuruyu geri çevirir. Sendikanın işkolu barajını geçemediği, işyerinde veya işletmede çoğunluğu sağlayamadığı, başvurunun yüzyirmi günlük süreden daha önce yapıldığı belirlenerek olumsuz yetki tespiti yapılması durumunda bildirim sadece başvuruyu

¹⁷⁵ Tuğ, s. 93; Sur, s. 257; Duman, s. 136.

yapan sendikaya yapılır. Bakanlığın işçi sendikasının gerekli şartları sağlayarak yetkili olduğunu bildirir olumlu tespiti ise 6356 sayılı SETİSK md. 42/II'ye göre başvuruda bulunan sendika ile birlikte işkolunda kurulu diğer tüm işçi sendikalarına ve sözleşmeye taraf olacak işveren sendikasına ya da sendika üyesi olmayan işverene altı işgünü içinde bildirilir. Bu bildirim 6356 sayılı Kanunun md. 43/II'de düzenlenen "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünü temsil etmeyen sendika yetki itirazında bulunamaz" hükmü gereğince bu sendikalara bildirim yapılmayabilir. İlgililerden birisine tebligat yapılmamış olması durumunda yapılan tespit kesinleşmez.¹⁷⁶ Çünkü kendisine bildirim yapılmayan taraf için altı işgünü olan yetki tespitine itiraz süresi işlemeyecektir. Dolayısıyla yapılan tespit, bildirim yapılmayan taraf için kesinleşmiş olmayacaktır. Bu eksikliğin sonradan giderilme imkânının da bulunmaması nedeniyle yapılan tespit iptal edilebilecektir¹⁷⁷.

Bakanlık yetki tespitinde, yetki tespit başvurusu yapıldığı tarihteki kayıtları esas olarak aldığı için Yargıtay'ın bir kararında da belirttiği üzere başvuru tarihinden sonra sendika üyelerinin azalması, çoğunluğun kaybedilmesi ya da hiç üyesinin kalmaması durumunda bile toplu iş sözleşmesi yetkisi olumsuz yönde etkilenmez¹⁷⁸ yani başvuru tarihinde sendika yetkiyi alabilecek durumdaysa bu yetkisini kullanır.

Yetki tespit başvurusunda bulunan ve bu başvurusu reddedilerek yetki belgesi alamayan sendika herhangi bir süre beklemeden gerekli şartları sağladığı anda tekrar Bakanlığa başvurarak yetki tespit talebinde bulunabilir. Kanunda yeniden başvuruyu engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda Bakanlık yeni başvurunun yapıldığı tarihteki kayıtları esas alarak işlem yapacaktır.

2. Yetki İtirazı

a) Olumlu Yetki Tespitine İtiraz

6356 sayılı SETİSK'in 41 ve 42 inci maddelerinde düzenlenen hususlar çerçevesinde işçi sendikasının, işveren sendikasının veya sendika üyesi olmayan işverenin başvurusu ile Bakanlığın yetki tespitinde bulunarak bunu taraflara bildirmesi üzerine

¹⁷⁶ Oğuzman, Yetkiye İlişkin Sorunlar... , s. 10; Şahlanan, s. 70; Tuğ, s. 95; Duman, s. 139

¹⁷⁷ Şahlanan, s. 70; Tuğ, s. 95; Günay, s. 225-226; Duman, s. 139.

¹⁷⁸ Şahlanan, s. 55; Küçük, s. 103; Tuncay, s. 146; Narmanlıoğlu, s. 344; Duman, s. 95.

işçi sendikası veya işveren sendikası ya da sendikalı olmayan işveren, taraflardan birisinin veya her ikisinin gerekli yetki koşullarına sahip olmadıkları veya kendisinin çoğunluğa sahip olduğu yolundaki itirazını nedenlerini de göstererek, yazının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren *altı işgünü*¹⁷⁹ içinde işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye itiraz edebilir.

6356 sayılı SETİSK md. 27/c’de belirtildiği gibi toplu iş sözleşmesinin birden fazla il müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara’daki İş Mahkemelerine yapılır. Birden fazla il müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmelerinden kasıt grup toplu iş sözleşmeleridir¹⁸⁰.

İtiraz prosedüründe önemli bir husus itiraz dilekçesinin mahkemeye verilmeden önce Bakanlığa ya da Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne kayıt ettirilmesidir. İtiraz Ankara İş Mahkemesine yapılacaksa dilekçe Bakanlığa, itiraz işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye verilecekse dilekçenin önce il müdürlüğüne kaydedtirilmesi gerekir. Yargıtay’ın vermiş olduğu karara göre kayıt ettirilmeden yapılan veya süresi içinde tamamlanma yoluna gidilmeden mahkemeye yapılan yetki itirazı reddedilir¹⁸¹. Olumlu yetki tespitine yapılan itirazın Bakanlık veya il müdürlüklerine kayıt ettirilmesinin nedeni idari mercilerin yapılan itirazdan haberdar olmasını sağlamaktır çünkü yetki tespitine yapılan itiraz, yetki işlemlerinin durmasına neden olan önemli bir hukuki adımdır. İtiraz edilen mahkemenin konuya ilişkin kararı kesinleşmeden Bakanlığın yetki işlemlerine devan etmesi mümkün değildir¹⁸².

Yetki itirazında altı işgünü hak düşürücü süre olup bu süre içerisinde ilgililerce itirazda bulunulmaz ise yetki tespiti kesinleşir¹⁸³. İtiraz resmi bir makama

¹⁷⁹ Sümer, s. 178; Çelik, Tespit... , s. 25; Y9. HD. T. 10.11.1989, E. 1989/9685, Kamu-İş Dergisi, Cilt: II, Sayı: 3, Ocak-1990, s. 9.

¹⁸⁰ Tuncay, s.152. Sever, s. 118.

¹⁸¹ Sümer, s. 179; Çelik Tespit... , s. 26; Demir, s. 305; Günay, Batı... ,s. 186; Y9. HD. T. 22.10.1984, E. 1984/9922, K. 1984/8987- Y9. HD. 20.6.1984. 6206/6445 (aynı görüş).

¹⁸² Kocabıyık, Selçuk, Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydettirilmesi, Sicil Dergisi, Eylül-2010, s. 106.

¹⁸³ Y9. HD. T. 10.11.1989, E.9545, K.9685 Narmanlıoğlu, s. 380.

yapılacağından altı işgünü olan süre hesabında cumartesi işgünü olarak sayılmayacaktır¹⁸⁴.

6356 sayılı SETİSK md 43/II'ye göre kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü temsil etmeyen sendika yetki itirazında bulunamaz. Bu hükmün konulmasının esas nedeni yüzde üçlük temsili sağlamayan sendikaların yetki itirazlarının uzun sürede değerlendirilmesinden faydalanarak rakip sendikayı engellemek ve süreci geciktirmek için itirazda bulunmalarını önlemektir.

6356 sayılı SETİSK md. 43/III'ye göre işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla, süreye ilişkin itirazlar mahkeme tarafından altı iş günü içinde duruşma yapılmaksızın kesin olarak karara bağlanır. Mahkemeye süreye ilişkin itirazların dışındaki itirazlar için duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay'ca onbeş gün içerisinde kesin karara bağlanır. 6356 sayılı Kanunun md. 43/V gereğince mahkemeye yapılan itirazlar karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin durmasına neden olur.

I. Yetki Tespitine İtiraz Konuları

Toplu iş sözleşmesine itiraz davaları kamu düzeni ile ilgili olduğundan mahkeme tarafından yargılamanın bütün evrelerinde delillerin kendiliğinden toplanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir¹⁸⁵. Toplu iş sözleşmesi yetki tespitine karşı açılan itiraz davalarında ileri sürülen hususlara binaen itiraz konuları aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

a. İşyerinde ya da İşletmede Uygulanmakta Olan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı

Bir işyerinde ya da işletmede uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa ve bitmesine yüzyirmi günden fazla bir süre varsa Bakanlık toplu iş sözleşmesi yetki başvurusunu reddedecektir. Bu durum fark edilmeyerek başvuru kabul edilmiş ve yetki verilmiş ise Kanunda öngörülen sürelerle uyulmadığı gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz edilebilir.

¹⁸⁴ Şahlanan, s. 55; Çelik, Tespit... , s. 25; Günay, s. 253.

¹⁸⁵ Demir, s.304; Sur, s. 267.

b. Çoğunluk Şartına İtiraz

Yukarıda bahsedildiği gibi toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetki almak isteyen bir işçi sendikasının öncelikle işkolu barajını aşmış olması, ikinci olarak da işyerinde yarıdan fazla çoğunluğu, işletmede ise yüzde kırk çoğunluğu etmesi gerekmektedir. Yine daha önce bahsedildiği üzere işçi sendikasının yarıdan fazla çoğunluğu temsil edip etmediğinin belirlenmesinde Bakanlığa yapılan başvuru tarihi itibariyle sendikalı ye ve işçi sayıları dikkate alınacaktır.

Çoğunluk tespitinin yapılabilmesi için işyerinde veya işletmede çalışan işçi sayılarının belirlenmesi gerekir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta çalışan işçi sayısının belirlenmesinde başvuru tarihi esas alınacağından, bu tarihten sonra gerçekleşen istifaların yetki tespitini etkilemeyecek olmasıdır. Ancak istifalar başvuru tarihinden önceki bir tarihte gerçekleşmiş ise işyerinde veya işletmede çoğunluk tespit edilirken bu işçiler dikkate alınmayacaktır¹⁸⁶.

İŞyerinde veya işletmede çalışan işçi sayılarının doğru bir Şekilde tespit edilmesinden sonra sendikalı işçi sayısı belirlenecektir. Burada ise sendika üyeliğinden çekilmenin, çekilmeden bir ay sonra etki doğuracağı hususu ile sendikaya yapılan yeni üyeliklerin sendikanın yetkili organlarınca kabul edildiği tarihe dikkat edilmelidir. Yetki tespit başvurusu tarihi itibariyle halen devam eden yelikler oğunluk tespitinde dikkate alınacaktır.

Daha önce açıklandığı üzere oğunluğuun tespit edilmesinde işveren vekilleri, alt işveren işçileri, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler, işyerinde çalışan öğrenciler, stajyerler ve çıraklar işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınmayacaktırlar. Buna karşın işyerinde hizmet sözleşmesi ile çalışan mevsimlik işçiler, ağrı üzerine çalışanlar, sendikalı-sendikasız işçiler, sendika yesi olması yasaklanan işçiler, işyeri dışında veya içinde çalışanlar, sendika üyeliğinden çekilen işçiler, hakkında işe iade kararı verilmiş olan işçiler ve iş sözleşmeleri askıda kalan tüm işçiler işçi sayısının hesaplanmasına dāhil edilecektir¹⁸⁷.

¹⁸⁶ Ekonomi, 1999 Yılı Emsal Kararları, s.385, Y9. HD. T. 25.3.1999, E. 5776, K.6651.

¹⁸⁷ elik, Tespit, s. 12-18; Duman, s. 109,121; Narmanlıoğlu, s.348-349.

2822 ve 2821 sayılı Kanunlar döneminde çoğunluk şartına ilişkin itirazların esasını işverenlerin 2821 sayılı SK md. 62 uyarınca işe alınan ya da hizmet akdi sona eren işçileri; sendikaların ise üyeliğin kazanılması ve sona ermesine ilişkin bildirimleri anılan Kanunun md. 22 ve 25 gereğince Bakanlığa bildirmemeleri oluşturmaktaydı. Bu bildirimlerin zamanında ve usulüne uygun olarak yapılıp yapılmaması çoğunluk tespitine ilişkin itirazların başlıca nedeni olmaktaydı¹⁸⁸. 6356 sayılı Kanunun getirmiş olduğu yeni uygulama sendikalara örgütlendikleri işyerlerindeki çoğunluk durumlarını anlık göstermesi bakımından çoğunluk şartına ilişkin tereddütleri büyük ölçüde azaltacaktır.

c. İşkoluna İlişkin İtirazlar

Uygulamada yetki tespiti yapılan işyerinin veya işletmeye bağlı diğer işyerlerinden birisinin farklı bir işkolunda yer aldığı gerekçesiyle yapılan itirazlara sık rastlanmaktadır.

6356 sayılı SETİSK md. 5'e göre "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar". Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete' de yayımlar. Remi Gazetede yayımlama işlemi duyuru niteliğindedir ve herkes için itiraza başlangıç süresinin aynı olmasını sağlar. Resmi Gazetenin itiraz edebilecek taraflardan birisinin eline geç geçmiş olması süreyi uzatmaz¹⁸⁹. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar." hükmü getirilmiştir.

Öğretideki baskın görüşe göre, işkoluna ilişkin inceleme bekletici mesele yapılmalıdır¹⁹⁰. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda bu hususu desteklemektedir¹⁹¹.

¹⁸⁸ Şahlanan, s. 76; Tuğ, s. 100.

¹⁸⁹ Günay, Cevdet, İlhan, İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti, Sicil Dergisi, Haziran-2008, Sayı: 10, s. 132.

¹⁹⁰ Şahlanan, s. 100; Narmanlıoğlu, s. 377; Sur, s. 269; Duman, s. 151.

Toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazı inceleyen hâkim öncelikle işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olup olmadığını re'sen inceleyecek¹⁹², bu yönde olumlu sonuca vardıldıktan sonra çoğunluğun temsil edilip edilmediğine bakacaktır¹⁹³. İşkolu uyuşmazlığı sendikanın toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyeti ile doğrudan ilgili bir husus¹⁹⁴ olduğu için toplu iş sözleşmesine konu işyerinin işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunun kapsamında faaliyet gösterip göstermediği re'sen dikkate alınmalıdır.

Yargıtay konuyla ilgili olarak vermiş olduğu bir kararında “Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusundaki uyuşmazlık toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti sırasında çıkabilir. Bu durumda söz konusu uyuşmazlığın yetki tespiti bakımından bekletici mesele yapılması ve işkolunun belirlenmesine ilişkin uyuşmazlığın 2821 sayılı SK md. 4'deki usule göre çözümlenmesinin beklenmesi gerekir... Buna rağmen mahkemenin işkolu uyuşmazlığının sonucunu beklemeden yazılı şekilde hüküm vermiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde karar vermiştir¹⁹⁵.

Ancak uygulamada toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesi sürecinde işkolu tespitine yönelik itirazın bekletici mesele yapılması yetki işlemlerinin uzamasına yol açmakta dolayısıyla işçiler uzun süre toplu iş sözleşmesi imkânından faydalanamamaktadırlar. Bu sorunu aşmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işkolu tespiti üzerine itiraz edilmesi durumunda bizzat itirazı inceleyen yetkili hâkim tarafından işyerinin bulunduğu işkolunun tespit edilmesi¹⁹⁶ üzerinde durulmuş ancak kabul görmemiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 5/II'ye göre; işyeri 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

¹⁹¹ Y9. HD. T. 15.4.1993, E. 1993/5663, K. 1993/6299, Centel, s. 36.

¹⁹² Reisoğlu, s.168.

¹⁹³ Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s. 8; Duman, s. 152; Sever, s. 129.

¹⁹⁵ Y9. HD. T. 5.5.1994, E. 1994/6892, K. 1994/6889, bkz. Ekonomi, 1994 Yılı Kararları, s.91-92.

¹⁹⁶ Sur, s. 269; Güzel, s. 152, Sever, s. 130.

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 tespiti 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.

ç. İstatistiğe İlişkin İtirazlar

2821 ve 2822 sayılı Kanunların yürürlükte olduğu dönemde istatistiklere yönelik yapılan itirazların işkolu itirazlarında olduğu gibi bekletici mesele yapılması ileri sürülmüştür¹⁹⁷. 6356 sayılı Kanun md. 41' deki düzenlemeye göre istatistiklere itiraz için belli bir süre öngörülmüştür. İstatistiklerin yayımlanmasından itibaren onbeş gün içinde itiraz edilmediği takdirde Bakanlıkça yayımlanan istatistikler kesinleşmektedir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı onbeş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar, ilgililerce veya Bakanlıkça temyiz edilebilir. Yargıtay temyiz talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar.

2821 ve 2822 sayılı Kanunların uygulandığı dönemde istatistiğe ilişkin yapılan itirazların içeriğini; Bakanlığa yapılan doğru bildirimlerin yanlış kaydedilmesi, tutulan kayıtların gerçeği yansıtmaması, gerçeğe aykırı bildirimlerin esas alınması, mükerrer bildirimlerin olması, çifte sendika üyeliklerinin varlığı, daha önce sendika üyesi olan fakat yetki başvurusu esnasında üye olmayanların üye olarak gösterilmesi, sendika üyeliğine yönelik iradelerde muvazaa olduğunun iddia edilmesi, sendika üye kayıt işlemlerinde sahtecilik yapılması, işyerinde çalışmayan işçilerin çalışıyormuş gibi gösterilmesi gibi çoğunluk şartını etkileyen konular oluşturmaktaydı.

6356 sayılı Kanun döneminde sendika üyelik işlemleri ve yetki tespit başvuru işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılacak olması ve ayrıca işçi giriş-çıkışları

¹⁹⁷ Oğuzman, Yetki... , s. 11; Narmanlıoğlu, s. 375.

ile işyeri bildirimlerinin tek merkezde toplanması istatistiklerin doğruluğuna ilişkin yaşanan kaygıyı en aza indirecektir.

d. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin İtirazlar

Bir işkolunda aynı işverene ait birden fazla işyeri mevcutsa bu işyerlerinden herhangi birisine işyeri toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi verilemez, bu yönde yapılan başvurular reddedilir. 6356 sayılı Kanun md. 34/II'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”. Fakat bir şekilde söz konusu işyerlerinden birisine yetki belgesi verilmiş ise bu durumda yetki belgesinin iptal edilmesi gerekecektir¹⁹⁸.

Bu husus 2822 sayılı TİSGLK md. 3/I-II'de “Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.” şeklinde düzenlenmişti. Yeni Kanun bu düzenlemeyi aynen korumuştur.

6356 sayılı Kanununun md. 34/IV'e göre “İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtay'ca onbeş gün içinde kesin karar verilir.”. 2822 sayılı Kanundaki düzenleme ile aynı olan maddenin bu fıkrasından anlaşıldığı üzere işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisine yönelik itirazlar bekletici mesele yapılmalıdır¹⁹⁹.

Yargıtay'ın vermiş olduğu kararda işletme toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin düzenlemenin kamu düzeni ile ilgili olması ve emredici olması gerekçesine dayanılarak, yetki itirazı aşamasında itiraz edenin işletme toplu iş sözleşmesine

¹⁹⁸ Sümer, İş Hukuku... , s. 239; Duman, s. 146; Sever, s. 133.

¹⁹⁹ Oğuzman, Yetkiye... , s. 8; Çelik, Tespit... , s. 26; Tuğ, s. 100.

ilişkin bir talebi bulunmasa bile itirazı inceleyen hâkimin olayda işletme niteliğinin bulunup bulunmadığının resen incelenmesi gerektiği ifade edilmiştir²⁰⁰.

İşletme toplu iş sözleşmesinin emredici nitelikte olmasının temel dayanağı işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gereken yerlerde işyeri toplu iş sözleşmesinin yapılmasının engellenmesidir. Kamu düzenini ilgilendiren yetki itirazı aşamasında hâkimin resen inceleyebileceği bir konuyu farklı bir hâkime bırakması usul ekonomisi ilkesine ters düşer. Bu sebepten dolayı yetki itirazı davasını inceleyen hâkim, işletme niteliğinin olup olmadığına dair olan itirazı da inceleyebilmelidir²⁰¹.

Öğretide çoğunluk işletme toplu iş sözleşmesine dair olan Kanun hükmünün emredici nitelikte olması ve kamu yararını ilgilendirmesi nedeniyle toplu iş sözleşmesi yetkisine yapılan itirazı inceleyen hâkim tarafından, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekip gerekmediğinin resen incelenmesi ve öncelikle tespit edilmesi gerektiğini ifade etmektedir²⁰².

II. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Prosedürü

a. 275 Sayılı Kanun

275 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde toplu iş sözleşmesi yetkisine yapılacak itirazlar eğer işyeri toplu iş sözleşmesi söz konusu ise ilgili Bölge Müdürlüğüne, işkolu toplu iş sözleşmesi söz konusu ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılıyordu. Yetkili mercilerin verdikleri kararlara karşı da eğer Bölge Müdürlüğünün verdiği bir karar mevcutsa görevli İş Mahkemesine, Bakanlığın kararı varsa Yargıtay'a müracaatta bulunuluyordu²⁰³.

b. 2822 Sayılı Kanun

2822 sayılı Kanun'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan yetki tespitine karşı itiraz yolu düzenlenmiş fakat bu itirazın ne şekilde yapılacağı hususunda açık bir hüküm getirilmemiştir. Tek aşamalı olarak sadece adli yargıyı

²⁰⁰ Sur, s. 271; Y9 HD. T. 26.11.1998, E. 1998/17143, K. 1998/16858, Kılıçoğlu, Dava ve Çözüm Yolları, s. 476.

²⁰¹ Tuncay, s. 136.

²⁰² Şahlanan, s. 76; Tuğ, s. 100; Tuncay, s. 152; Demir, s.292.

²⁰³ Esener, İş Hukuku, s. 420; Reisoğlu, Şerh, s. 200; Tunçomağ, s. 62-63; Sur, s. 262; Günay, s. 246-247; Duman, s. 155.

içeren bir itiraz sistemini öngören düzenlemeye göre itiraz Bakanlığa ya da ilgili İl Müdürlüğüne kayıt ettirileceğinden, itirazın yazılı şekilde yapılacağı sonucu çıkmaktadır.

Yetki tespitine itiraz edilmesi hukuki manada dava özelliği gösterdiği için söz konusu davanın açılmasında 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu²⁰⁴ md. 118'e (HUMK md. 178) göre dava bir dilekçe ile açılacaktır.

c. 6356 Sayılı Kanun

6356 sayılı Kanun yetki tespitine itiraz sürecini büyük ölçüde muhafaza etmiş ve uygulamayı göz önünde bulundurarak önceki Kanundan farklı olarak itirazın dilekçe ile yapılacağını düzenlemiştir. Buna göre anılan Kanun md. 43 ile “İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.” hükmü getirilmiştir. Ayrıca Kanunda, itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması halinde itirazın incelenmeksizin reddedileceği düzenlenmiştir. Böylelikle yetki tespit sürecinin uzamasının önüne geçilerek işçilerin toplu iş sözleşmesinden bir an evvel yararlanmaları amaçlanmıştır.

İşkolu barajını aşamayan sendikaların yetkili olmalarının mümkün olmaması nedeniyle itiraz davası açmalarında hukuki menfaatleri bulunmadığı gerekçesiyle bu sendikalara dava açma hakkı tanınmamıştır.

ç. Yetki İtiraz Dilekçesinin Kaydettirilmesi

İtiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verileceği eski Kanunda olduğu gibi yeni Kanunda da düzenlenerek Bakanlığın hukuki süreçten haberdar olmasını ve yetki tespit sürecini durdurabilmesini sağlamıştır

2822 sayılı TİSGLK md. 15/I gereğince yetki itirazında bulunabilecek kişi ya da kuruluşlar, itiraz dilekçelerini öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da ilgili Bölge Müdürlüğüne kaydettirmek zorundadırlar. Yetki itirazı Ankara'daki İş Mahkemesine yapılacaksa itiraz dilekçesi Bakanlığa, itiraz işyerinin bulunduğu yerdeki ilgili İş Mahkemesine yapılacaksa itiraz dilekçesi işyerinin bulunduğu

²⁰⁴ RG. T. 04.02.2011, S. 27836.

yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine kaydettirilir. Aynı hüküm 6356 sayılı SETİSK md. 43’de de düzenlenmiştir.

İtiraz dilekçesinin Bakanlığa ya da ilgili il müdürlüğüne kaydettirmeden İş Mahkemesine verilmesi durumunda mahkeme davayı usul açısından reddetmelidir²⁰⁵. Yetki tespitine ilişkin itiraz dilekçesinin Bakanlığa ya da ilgili İl Müdürlüğüne kaydettirilmeden İş Mahkemesine verilmesi üzerine mahkeme, açılan davayı reddetmiş ve “Toplu iş sözleşmesi yapma prosedürü, bütün bilgilerin ve bu arada itirazların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Bakanlıkta toplanmasını amaçlayan bu sistem içerisinde konu incelendiğinde itiraz dilekçesinin Bakanlığa veya Çalışma ve İşkur İl Müdürlüğüne kaydettirilmesi, itirazın incelenmesini etkileyecek çok önemli bir koşul olduğu, ihmalinin Kanunun getirdiği sistem ve amaçla bağdaşmayacak sorunlar doğuracağı anlaşılır. İtiraz eden taraf bu zorunluluğa uymadan ve süresi içinde ikmal etmeden mahkemeye başvurmuştur. Bu nedenle itirazın reddi gerekirken, işin esasına girilerek itirazın kabulü bozmayı gerektirmiştir.”²⁰⁶ şeklinde verdiği hükümle süreci ortaya koymuştur.

6356 sayılı SETİSK md. 43/son gereğince mahkemeye itirazın yapılması karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durduracaktır. Eğer Bakanlığın vermiş olduğu yetki tespit yazısına Kanunda öngörülen süre içerisinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takip eden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Bakanlık tarafından yetki belgesi verilecektir.

III. Yetki Tespitine İtiraz Davasında Görevli ve Yetkili Mahkeme

a. Görevli Mahkeme

Medeni Usul Hukuku hükümleri uyarınca görev bir davaya o yerdeki hüküm mahkemelerinden hangisi tarafından bakılacağını belirtir. İlk derece mahkemeleri genel ve özel mahkemeler olmak üzere ikiye ayrılır. Belli bir dava hakkındaki görevli mahkemeyi tespit ederken, öncelikle davanın genel mahkemelerin mi yoksa

²⁰⁵ Oğuzman, Yetkiye İlişkin Sorunlar, s. 9; Çelik, Tespit, s. 26; Sümer, s. 179; Demir, s. 305; Duman, s. 154; Sever, s. 138; Aktay, s. 65.

²⁰⁶ Y9. HD., T. 22/10/1984, E.9922, K. 8987, bkz. Eyrenci, Öner: Yetki itirazlarında Dilekçenin Çalışma Bakanlığına veya ilgili Bölge İHU 1984/II, TİSGLK.15, No.3.

özel mahkemelerin mi görev alanına girdiği araştırılır. Açık bir kanun hükmü ile bir davaya ilişkin özel görev kuralları belirlenmişse bu kurallar her zaman genel mahkemelerin görevinden önce dikkate alınır²⁰⁷.

İş davalarına bakmak üzere 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu²⁰⁸ ile özel mahkeme olarak İş Mahkemeleri kurulmuştur. Yetki tespitine itiraz davalarına, 6356 sayılı Kanunun md. 79/I hükmü gereği iş davalarına bakmakla görevli mahkeme bakacaktır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu md. 1/IV'e göre "İş Mahkemesi kurulmamış olan yerlerdeki bu davalara o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından temsilci üyeler alınmaksızın, bu kanundaki esas ve usullere göre bakılır". Ayrı bir İş Mahkemesini kurulmadığı yerlerde o yerdeki asliye hukuk mahkemesi aynı anda İş Mahkemesi olarak görev yapar. İş Mahkemesinin kurulmadığı yerde birden fazla Asliye Hukuk Mahkemesi var ise bu takdirde Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu (HSYK), iş uyuşmazlıklarının çözülmesi için o yer Asliye Hukuk Mahkemelerinden birisini görevlendirecektir²⁰⁹.

6356 sayılı Kanunun 2 nci maddesi gereğince işletme toplu iş sözleşmesinin imzalandığı durumlarda itiraz davası görevli makamın bulunduğu yer mahkemesidir. Bu durumda işletme toplu iş sözleşmesinin imzalandığı durumlarda itiraz davalarına işletme merkezinin bulunduğu yer mahkemesi bakacaktır. İşyeri toplu iş sözleşmesinin imzalandığı durumlarda işyerinin bulunduğu yerdeki İş Mahkemesi, İş Mahkemesi kurulmamış ise Asliye Hukuk Mahkemesi tarafından sonuçlandırılacaktır²¹⁰.

Toplu iş sözleşmesi yetkisine görevsiz mahkemede itirazda bulunulması durumunda, görevsiz mahkeme dava dosyasının görevli mahkemeye gönderilmesine karar verir, re'sen görevli mahkemeye göndermez²¹¹. Davacının görevsizlik kararına karşı temyiz süresinin sona erdiği tarihten veya Yargıtay'ın onama kararının tebliğinden

²⁰⁷ Kuru, Baki/ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Genişletilmiş 15. Baskı Ankara-2004, s. 130.

²⁰⁸ RG. 4.2.1950,7424.

²⁰⁹ Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 89.

²¹⁰ Duman, s. 156; Sever, s. 140.

²¹¹ Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 157.

itibaren on gün içinde görevli mahkemeye başvurarak davalıya tebligat yaptırması gerekir aksi halde dava açılmamış sayılır (HMK md. 20/ HUMK md. 193/2-4)²¹².

Görev kuralları kamu düzenini ilgilendirdiği için, tarafların aralarında yapacakları bir sözleşme ile İş Mahkemelerinin görevli olduğu bir davayı genel görevli bir mahkemede takip edemeyecekleri gibi davanın her aşamasında mahkemenin görevli olup olmadığı hâkim tarafından re'sen dikkate alınacaktır²¹³. Genel mahkemelerde açılmış olan ve görevsizlik kararı sonucu İş Mahkemesi önüne gelen yetki tespitine itiraz davası yeni bir dava olmayıp görevsiz mahkemede açılmış davanın devamı niteliğindedir ve taraflar görevsiz mahkemede yaptıkları usul işlemleriyle bağılıdır²¹⁴. Bu nedenle itiraz dilekçesinin yeniden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına kaydettirilmesine gerek yoktur.

b. Yetkili Mahkeme

Görevli mahkemenin tespit edilmesinin ardından davaya hangi yerdeki görevli mahkemenin bakacağıının belirlenmesi gerekmektedir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu md. 5 ile 2822 sayılı SETİSK 79/I yetki konusunda birbirinden farklı kural getirmektedir. 6356 sayılı Kanundaki düzenlemenin özel ve kesin bir yetki olması nedeniyle bu Kanun hükmünün uygulanması gerekmektedir.

5521 sayılı Kanunu md. 5'e göre "İş Mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğinde ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz."

6356 sayılı Kanunun md. 79/I'e göre "Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir." İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki İş Mahkemesine yapılır. İş yeri toplu iş sözleşmesi için yapılacak itirazlarda yetkili mahkeme işyerinin bulunduğu

²¹² Duman, s. 157.

²¹³ Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 130.

²¹⁴ Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 133; Duman, s. 157.

yerdeki İş Mahkemesi olacaktır. Birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Ankara'daki İş Mahkemeleri yetkili mahkeme olacaktır.

6100 sayılı HMK md. 116/I (HUMK md. 187/II) gereğince mahkemenin yetkisine itiraz ilk itirazlardandır. Ancak HMK md. 19/I'e (HUMK md. 23) göre yetkinin kamu düzenini ilgilendirdiği, kesin yetki kuralının mevcut olduğu hallerde mahkemenin yetkisizliğine itiraz davanın her aşamasında ileri sürülebilir²¹⁵.

IV. Yetki Tespitine İtiraz Davası

Yetki tespitinde bulunulmak üzere işçi sendikası, işveren sendikası veya sendikalı olmayan işverenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurusu sonucu Bakanlığın belirlediği yetki tespitine, işçi veya işveren sendikası ya da sendikalı olmayan işverenden birisinin veya her ikisinin gerekli yetkiye sahip olmadıkları yahut kendisinin gerekli çoğunluğa sahip olduğuna dair itirazın nedenleri de belirtilerek itiraz edilebilir. Bu itirazı yapmaya 6356 sayılı Kanununun 42'nci madde uyarınca kendilerine gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde mahkemeye yapabilir.

6356 sayılı Kanunda davacı taraf açıkça belirtilmiş olmakla birlikte davalı tarafın kim ya da kimler olacağı açıkça ifade edilmemiştir. Ancak yetki tespitine itiraz davasının konusunu Bakanlığın yaptığı tespit oluşturduğu için söz konusu davada davalı taraf Bakanlık ve yetkiyi alan işçi sendikası olacaktır²¹⁶.

Yetki tespitine itirazda bulunacak kişi ya da kuruluşlar tespit yazısı kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içerisinde itirazda bulunurlar. Bu süre öğretide kabul edildiği üzere hak düşürücü süredir. 6100 sayılı HMK md. 93 (HUMK md. 162) gereğince altı işgünü olan sürenin son günü tatil gününe rastlarsa tatil gününü takip eden ilk resmi işgünü mesai bitimi saatine kadar yetki tespitine itiraz davası

²¹⁵ Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 203

²¹⁶ Tuğ, s. 98; Sur, s. 266, Günay, s. 254; Duman, s. 161; Sever, s. 142.

açmak mümkün olacaktır²¹⁷. Bu süre içerisinde itiraz edilmez ise Bakanlığın yaptığı yetki tespiti kesinleşir ve ilgili işçi sendikasına yetki belgesi verilir²¹⁸.

Maddi hata iddiası ile süreye ilişkin itirazlar mahkemece altı işgünü içinde duruşma yapılmaksızın kesin olarak karara bağlanır. Maddi hata ve süre dışındaki itirazlar için ise Kanunda herhangi bir süre öngörülmemiş olup bu durumlarda duruşma yapılır. Yerel mahkemenin vermiş olduğu kararlara karşı temyiz yolu açıktır. Temyiz halinde Yargıtay onbeş gün içinde itirazı kesin olarak karar bağlar.

Gerek 2822 sayılı Kanunda gerekse bu Kanunun yerini alan 6356 sayılı Kanunda itiraz konusunun kimin tarafından ispatlanması gerektiği hususu ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 4721 sayılı TMK md. 6 ya göre “ kanunda aksi bir hüküm bulunmadıkça taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.” Toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine itiraz ederek bu yetkinin kendisine ait olduğunu iddia eden tarafın bu hükme göre iddiasını ispat etmesi gerekecektir²¹⁹. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu md. 7’ye göre bu davada sözlü yargılama ve resen araştırma usulü uygulanacaktır.

Yargıtay’ın vereceği kararın kesin olmasının nedeni yetki uyuşmazlığının kısa sürede çözülmesi ve çalışma barışının bir an önce sağlanmasının amaçlanmasıdır. Bu amaçla Yargıtay sonuçlandırıcı bir karar alıp bozma kararı ile yetinmemeli, esas hakkında da karar almalıdır²²⁰.

a) Olumsuz Yetki Tespitine İtiraz

I. Yetkisizlik Tespitine İtiraz Prosedürü

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespit edilmesi için Bakanlığa yapılan başvurunun sonucu olumsuz ise bu durum 6356 sayılı Kanunun md. 427III uyarınca sadece başvuruyu gerçekleştiren tarafa bildirilecektir. Bakanlığın vermiş olduğu bu cevaba karşı aynı sendika mahkemeye sadece Bakanlığı hasım göstererek itiraz edebilir. Bakanlığın olumsuz tespitine karşı açılan dava sonunda verilen ve

²¹⁷ Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 862-863.

²¹⁸ Işık, s. 191; Şahlanan, s. 72; Tuğ, s. 103; Tuncay, s. 151.

²¹⁹ Esener, İş Hukuku, s. 423; Günay, s. 255; Duman, s.170; Sever, s. 145.

²²⁰ Şahlanan, s.83, Tuğ, s. 109; Tuncay, s. 109; Sur, s. 267; Duman, s. 178-179, Sever, s. 146.

kesinleşen tespit kararı 6356 sayılı Kanunun md. 42 uyarınca Bakanlığın yaptığı tespit niteliğindedir.

2822 sayılı Kanunda ve düzenlenmeyen Bakanlığın olumsuz yetki tespit yazısına karşı itiraz prosedürü 6356 sayılı Kanunda da düzenlenmemiştir. Bu konuda yasada boşluk bulunmaktadır. Bu bakımdan Bakanlığın olumsuz yetki tespitine ilişkin itiraz genel hükümler çerçevesinde ve bir tespit davası biçiminde yapılabilecektir. Bu davanın sonucu sadece tarafları olan işçi sendikası ile Bakanlığı bağlayacaktır²²¹. Sendikanın olumsuz yetki tespitine karşı açtığı davayı kazanması durumunda Bakanlık yetki tespit yazısını düzenler ve bu durumu başvuruda bulunan sendika ile diğer işçi sendikalarına ve ayrıca işveren sendikasına ya da sendika üyesi olmayan işverene gönderir²²².

Yetkili Sendikanın belirlenmesi için yapılan başvuru çeşitli nedenlerle reddedilebilmektedir. İş kolu barajı ve işyeri çoğunluğunun sağlanamamış olması ehliyetsizlik, süre koşulunun yerine getirilmemesi gibi durumlar başlıca red nedenidir.

a. Görevli ve Yetkili Mahkeme

Yukarıda bahsedildiği gibi yetki tespit sürecine yapılan itirazlarla ilgili davalarda görevli mahkeme İş Mahkemeleri, İş Mahkemelerinin olmadığı yerlerde ise iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemeleridir.

Yetki hususu bir davaya hangi yerdeki görevli mahkemenin bakacağını ifade etmektedir. Görevli mahkeme tespit edildikten sonra ilgili davaya hangi yerdeki yetkili mahkemenin bakacağını tespit edilmesi gerekir. Olumsuz yetki tespitine yönelik açılacak davalarda görevli ve yetkili mahkeme olumlu yetki tespitine karşı açılan itiraz davaları ile aynı olacaktır.

3. Yetki Belgesi

Bakanlıkça verilen yetki tespit yazısına 6356 sayılı Kanun md. 43/I'de öngörülen süre içerisinde itiraz edilmemişse, sürenin bitimini takiben altı iş günü içinde veya

²²¹ Çelik, 38; Oğuzman, s. 43; Şahlanan, s. 85; Güzel, Toplu İş İlişkileri, s. 16

²²² Oğuzman Yetkiye İlişkin Sorunlar, s.84

yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilir. Yetki belgesinin verilmesine ilişkin kanunda öngörülen süreler Bakanlığın görevine ilişkindir. Bu sürelerin geçmesi yetki belgesinin geçersizliğine yol açmaz²²³.

Bakanlıkça verilen yetki belgesinde işçi sendikasının hangi işveren sendikası veya işverenle, hangi işyeri veya işyerleri/işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunun belirtilmesi gerekmektedir²²⁴.

Bakanlıktan yetki belgesi alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinde taraflardan birisinin veya her ikisinin yetkisiz olduğu gerekçesiyle toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü kırkbeş gün için Bakanlıkça veya ilgili tarafça dava yolu ile ileri sürülebilir. Burada Kanun koyucu yetkisiz olarak imzalanan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün ileri sürülebilmesi imkânını tanımıştır. Oysa ehliyetsiz olarak yapılan toplu iş sözleşmesi yok hükmünde olacaktır²²⁵.

6356 sayılı SETİSK md. 46'ya göre "Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhal görevli makama bildirilir. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

²²³ Oğuzman, İşçi İşveren... , s. 42; Aktay, s. 48.

²²⁴ Aktay, s. 48/67.

²²⁵ Aktay, s. 68

III. BÖLÜM

E-DEVLET KAPISI VE YETKİ SÜRECİ

İletişim, hayatın her alanında olduğu gibi birey ve devlet arasındaki ilişkilerin yürütülmesinde de oldukça önemli bir yere sahiptir. Devletin vatandaşlara sunduğu hizmet, idarenin işleyişi ve karar alma süreci bir iletişim ağı içerisinde gerçekleşir. Bu süreç ne kadar verimli ve etkin olursa birey ve devlet arasındaki ilişkide o denli güçlü olacaktır.

Günümüzde birey ve devlet arasındaki hizmet alma-hizmet sunma ilişkisinin sorunsuz bir şekilde işlemesi için gerekli iletişimin sağlanması ancak bilgi teknolojilerinin sunmuş oldukları imkânların değerlendirilmesiyle mümkün olacağı genel kabul görmektedir. Bilgi teknolojilerinin kullanılmasıyla kamu hizmetlerinin daha hızlı sunulması, şeffaflığın sağlanması, bilgiye en hızlı şekilde erişilebilir olması katlanılacak maliyeti telafi edebilecek unsurlardır.

Bilgi teknolojilerinin kamu hizmetlerinin sunumunda kullanılmaya başlaması uzun süren alışkanlıkların değişmesi, hizmeti sunacak ve hizmeti alacak kesimin bilgi ve eğitiminin eksik olması, gizliliğin sağlanamaması gibi sorunları da beraberinde getirecektir. Ancak hizmet sunumunda bilgi teknolojilerinin kullanılması nihai olarak gündelik yaşamı kolaylaştıracak, katılımcılığı artıracak, daha hızlı işleyen bir idari yapı oluşturacak, işlemlere şeffaflık getirecek ve sorunları en hızlı şekilde çözecek mekanizmalar sağlayacaktır.

Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sosyal diyalog içerisinde dengeleyici bir unsur olarak yer aldığı işçi-işveren arasındaki ilişkide en önemli sorun alanlarından birisi olan toplu iş sözleşmesi yetki sürecini e-Devlet üzerinden yürütmek üzere teknik ve hukuki alt yapısını oluşturarak çok önemli bir adım atmıştır. Oluşturulan yetki tespit otomasyon sistemi sayesinde işçi ve işvereni ortak bir payda da buluşturan toplu iş sözleşmesi sürecinin en doğru verilerle, ek kısa sürede tamamlanması sağlanacaktır. Bakanlık yeni uygulama ile yetki tespit sürecinde gecikmelere neden olan gereksiz yazışmaları ortadan kaldırmış, sosyal taraflara güven vermeyen istatistik verileri yeniden oluşturmuştur.

A. E-DEVLET KAPISI VE ÇERÇEVESİ

Küreselleşme sürecini hızlandıran bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan yenilikler, toplumun her kesimini hemen hemen her alanda etkisi altına almakta, dolayısıyla işgücü piyasasının şartları, kamu yönetimi anlayışı giderek değişmekte, bilgi toplumuna doğru bir dönüşüm yaşanmaktadır. Özellikle son yıllarda yaşanan hızlı gelişmeler ve bu gelişmelerin toplumsal yaşama yansımaları eğitim, sağlık, tarım ve sanayi başta olmak üzere bütün toplumsal alanları, örgütlenme ve yaşam tarzını önemli ölçüde değiştirmiştir²²⁶.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde gözlemlenen gelişmeler kamu yönetiminde yapısal bir dönüşüm ihtiyacını günceme getirmiş, kamu hizmetlerinin elektronik ortamda sunulması anlamına gelen e-Devlet sayesinde halkın hizmete erişiminin daha hızlı ve daha ucuz olma beklentisi oluşmuştur²²⁷.

Avrupa Birliği son yıllarda yaptığı çalışmalar neticesinde sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişi bir amaç olarak belirlemiş ve bu amaç doğrultusunda bir eylem planı hazırlamıştır. Bu gelişmeler kamu yönetimi anlayışını değiştirmiş, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu olanaklar kamu kurumlarının hizmet sunumunda da kullanılmaya başlanmıştır²²⁸.

Türkiye’de ise AB’nin bilgi toplumu olma yolundaki bu çalışmalarına paralel olarak 2003 yılında E-dönüşüm Türkiye Projesi başlatılmış bu çerçevede birçok kamu hizmeti elektronik ortamda verilmeye başlanmıştır²²⁹.

Bilgiyi üreten bilgi ve iletişim teknolojilerini etkin olarak kullanan ülkeler sağladıkları verimlilik artışıyla uluslararası rekabette önemli avantaj sağlamışlardır.

²²⁶ Çelen, Fatma Kübra vd., Türkiye’deki E-Devlet Uygulamalarının Değerlendirilmesi, Akademik Bilişim 2011, s. 2, http://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/yayin/AB11_CelenCelik_Seferoglu_Turkiyede-e-Devlet.pdf (06.09.2012).

²²⁷ Kumaş, Erhan/ Burak Birgören, E- Devlet Kapısı Projesi Bilgi Güvenliği ve Risk Yönetimi: Türkiye Uygulaması, Bilişim Teknolojileri Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, Mayıs-2010, s. 29.

²²⁸ Çelen, s. 2.

²²⁹ <http://www.bilgitoplumu.gov.tr/Portal.aspx?value=UE9SVFMSUO9MSZQQUdFSUO9MTUwJlBBR0VWRVJTSU9OPS0xJk1PREU9UFVCTEITSEVEX1ZFUINJT04=> (06.09.2012)

Hizmet alma işlemini zaman ve yer sınırlarına bağlı olmaksızın kolaylaştıran e-Devlet gelişmiş ülkelerden başlayarak tüm ülkelerde kabul görmektedir²³⁰.

Bilgi ve İletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin sunduğu imkânlar göz önüne alındığında Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının vatandaşa sunmakta olduğu hizmetin ve bu hizmetler neticesinde elde edilen bilgi ve istatistiki verilerin tartışmalı ve güvenilir bulunmayan bir noktada bulunması daha fazla sürdürülemez durum teşkil etmektedir. Sendikal örgütlenme ve işgücü piyasası bakımından önemli bir yere sahip olan toplu iş sözleşmelerinin gerektiği gibi imzalanıp yürürlüğe girebilmesi için yetki işlemlerinin doğru, güvenilir ve çok hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesi hem çağın gereklerine uygun bir kamu yönetimi anlayışı hem de işgücü piyasasının işleyişi için bir gereklilik olmuştur.

1. e- Devlet Kavramı

En geniş tanımıyla kamusal politika geliştirme sürecini güçlendirmek, kamu hizmetlerinde etkinlik sağlamak ve demokratik süreçleri iyileştirmek için kamu idaresinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasını ifade eden e-Devlet²³¹, kullanıcıların elektronik ortamda sunulacak kamu hizmetlerine farklı platformlardan güvenilir şekilde ve tek noktadan erişebilecekleri, vatandaş ve iş dünyasının ihtiyaçlarına odaklanmış, birlikte işler ve bütünleşik hizmetlerin sunulacağı katılımcı, şeffaf ve hesap verebilir bir devlet yapısının oluşturulmasına imkân tanımaktadır. Bu yapısı ile e-Devlet, daha etkin ve etkili kamu yönetimine ulaşma noktasında en önemli araçlardan birisidir²³².

Kamu hizmetlerinin tek noktadan ve farklı kanallarla bütünleşmiş sunumunu hedefleyen e-Devlet kapısı 18 Aralık 2008 tarihinde faaliyete geçmiştir. e-Devlet kapısından sunulan hizmet sayısı 2010 yılı sonu itibariyle 246'ya ulaşmıştır. 2010 yılı sonu itibariyle 1,95 milyon olan kullanıcı sayısı ise 2011 yılı Mayıs ayı başında 7,14 milyon kayıtlı kullanıcı sayısına ulaşmıştır²³³. Yetki tespit otomasyon sistemi, e-

²³⁰ Naralan, Abdullah, Türkiye'de E-Devlet Güçlükleri, EKEV Akademi Dergisi, Cilt: 12, Sayı:37, Güz-2008, s.28.

²³¹ Bengshir, Türksel Kaya, http://www.icisleri.gov.tr/ortak_icerik/www.icisleri/edevletantalya.pdf (06.09.2012).

²³² DPT, Bilgi Toplumu İstatistikleri 2011, DPT Yayın No: 2826, s. 73.

²³³ DPT, Bilgi...,s. 76

sendika üyelik uygulaması gibi projelerde EDK'nın sunacağı yeni hizmetler arasına girecektir.

E-Devlet temelde dört aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşama oluşturulan web sayfalarında bilgi sunulması; ikinci aşama, bazı hizmetlerin devlet tarafından çevrim içi sağlanması; üçüncü aşama, tek bir devlet ana kapısı portalı oluşturularak hizmetlerin hepsinin burada toplanarak tek kaynaktan hizmetlerin sunulması ve dördüncü aşamada ise yeni hizmetlerin ortaya çıkmasıdır²³⁴.

Geleneksel devlet ile e-Devlet özellikle hizmet sunanla hizmetten yararlananların ilişkileri açısından temel farklılıkları olan iki yapılanmadır²³⁵. Geleneksel devlet kamu hayatında iş süreçleri, vatandaş veya kurumların ilgili birimlerle yüz yüze görüşerek talepte bulunmalarına dayanmaktadır. Bu anlayış içerisinde devletin ihtiyaç sahibinden talep ettiği dilekçe yazma, form doldurma, belge/evrak hazırlama gibi faaliyetlerin önemli bir bölümü e-Devlet olgusu içerisinde şekil değiştirmekte ya da tamamen ortadan kalkmaktadır²³⁶. Vatandaşların ihtiyaç duydukları hizmetin gerçekleşmesi için uzun vakit kaybetmesi, gereksiz yere işlerin yargıya taşınması ve yargı sürecinin beklenmesi, bir takım işlemler için noter onayına başvurulması ve dolayısıyla fazladan maliyet oluşması, evrakların nüshalarca çoğaltılıp farklı kurumlara postalanması bu evraklara cevap beklenmesi gibi sayısı artırılacak ve hizmet alma süresini oldukça uzatan çok sayıda uygulama artık e-Devlet sayesinde geride kalmaktadır.

e-Devlet, yurttaşların "müşteri", kamu yönetimi faaliyetlerinin de "hizmet" olarak görüldüğü, "kalite / fiyat performansı" ölçütlerinin uygulandığı, en az maliyet ve emekle en kaliteli hizmetin üretilmesini hedefleyen bir verimlilik yönetimi sistemidir²³⁷.

²³⁴ Odabaş, Çağlayan, Stratejik Yönetim ve e-Devlet, Sayıştay Dergisi, Sayı: 55, s.83 <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der55m5.pdf> (06.09.2012)

²³⁵ Çelen, s. 2.

²³⁶ Şener, Merve/ Paşayığıt Ayten, E-Devlette Kalite Güvenlik ve Kişisel Gizlilik, İstanbul Teknik Üniversitesi, s. 3. http://www.ituemk.org/dosyalar/2006_2.pdf (08.09.2012)

²³⁷ Uçkan, Özgür, E-Devlet E-Demokrasi ve E-Yönetişim Modeli Bir İlkel Öncelik Olarak Bilgiye Erişim Özgürlüğü, Stradigma Aylık Strateji ve Analiz e-Dergi, Haziran 2003, Sayı: 5, s. 3, http://www.stradigma.com/turkce/haziran2003/print_09.html (07.09.2012).

Tablo 1: Geleneksel Devlet/ e- Devlet dönüşümü

Geleneksel Devlet	e-Devlet
Pasif Vatandaş	Aktif vatandaş
Kağıt temelli iletişim	Elektronik iletişim
Hiyerarşik yapılanma	Yatay yapılanma
Yönetimin veri yüklemesi	Yurtaşın veri yüklemesi
Eleman yanıtı	Çağrı Merkezi
Eleman yardımı	Kendi kendine yardım/ Uzman yardımı
Eleman temelli denetim	Otomatik veri güncellemesi
Nakit kullanımı	Elektronik fon transferi
Tek tip hizmet	Kişiselleştirilmiş/farklılaştırılmış hizmet
Bölümlenmiş hizmet(kesintili)	Bütünsel/sürekli/tek duraklı hizmet
Yüksek işlem maliyetleri	Düşük maliyetli işlem
Verimsiz büyüme	Verimlilik yönetimi
Tek yönlü iletişim	Etkileşim
Uyruk ilişkisi	Katılım ilişkisi
Kapalı Devlet	Açık devlet

Kaynak: Özgür Uçkan, agm.

Yukarıdaki karşılaştırmalı tabloyu topluma doğru uzatırsak, denklemin "geleneksel" sütununda, "kapalı toplum" bulunurken, ikinci sütunda, bilgiyi, dolayısıyla iktidarı paylaşan katılımcı bireylerin oluşturduğu "açık toplum" yer almaktadır²³⁸.

İnternet ortamında verilen kamu hizmetlerine hukuki bir nitelik kazandıran en önemli uygulama ise e-imzadır. E-imza kamu hizmetlerinin e-Devlet üzerinden yürütülmesini sağlayan, bilgi iletişim teknolojileri vasıtasıyla yasal, yapısal ve yönetsel dönüşümün özelliklerini e-Devlete aktaran önemli bir unsurdur.

İmza bir yazının altına kimin tarafından yazıldığını veya içeriğinin tasdik edildiğini belli etmek amacıyla konulan isim veya işarettir. Bir yandan kişinin hüviyetini, diğer yandan da beyanda bulunma iradesini tespit eder. Elektronik ortamda güvenli bir imzalama işlemi ihtiyacından doğan e-imza teknolojiden yararlanılarak aynı işlevi yerine getirecek şekilde tasarlanmış ve bu özelliklerinin tescil yöntemleri belirlenmiş

²³⁸ Uçkan, s. 6. http://www.stradigma.com/turkce/haziran2003/print_09.html (07.09.2012).

bir uygulamadır²³⁹. E-imza bilgi güvenliği konusunda en yaygın olarak kullanılan bir uygulamadır.

2. Hukuki ve Teknik Alt Yapı

Hizmetlerin ve işlemlerin EDK üzerinden sağlıklı ve güvenilir yapılabilmesi için hukuki ve teknik altyapının güçlendirilmesi gerekmektedir. E-Devlet uygulamalarından istenilen verimin elde edilebilmesi için yasal mevzuat, bütçe kısıtları, e-Devlet uygulamalarının teknolojinin gerisinde kalmaması, internet erişiminin yaygınlaştırılması gibi konularda gereken çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Elektronik iletişim ve işlemlerin geçerli olabilmesi, hizmetlerin güvenli olabilmesi için sistem hukuki bir dayanağa kavuşturulmalı bunun yanında kâğıt tabanlı işlemleri düzenleyen mevcut kanunların elektronik işlemleri kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir²⁴⁰. Elektronik ortamda gerçekleşecek sahteciliği önlemek ve kişisel verilerin gizliliğini sağlamak için yeni kanuni düzenlemelere gerek duyulmaktadır. Yapılacak kanuni düzenlemelerin de teknolojik gelişmelere göre uyarlanabilir, düzenlenebilir olması oldukça önemlidir.

Türkiye bilgi toplumu olma yolunda e-Devlet uygulamalarına hukuki güvence getiren birtakım kanuni düzenlemeler gerçekleştirmiştir. Bu konuda atılacak başka önemli bir adımda TBMM'ye sunulan ve yasalaşmayı bekleyen Kişisel Verilerin Korunmasına²⁴¹ ilişkin düzenleme olacaktır.

a) E-Devlet Kapsamında Getirilen Yasal Düzenlemeler²⁴²;

- 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu²⁴³

Elektronik ortamlarda gerçekleştirilen iş ve işlemlerin geçerliliğini bütünlüğünü, erişilebilirliğini ve inkâr edilemezliğini sağlayan elektronik imza uygulaması 2004

²³⁹ Çetiner, Turan, Turan, E-Dönüşümde Türkiye Nerede, s.45.

<http://www.mfa.gov.tr/data/Kutuphane/yayinlar/EkonomikSorunlarDergisi/sayi31/Turan.pdf> (06.09.2012).

²⁴⁰ Naralan, s.29.

²⁴¹ TBMM Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun Tasarısı ; <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0576.pdf> (05.09.2012).

²⁴² Çetiner, s.42.

²⁴³ RG. 23.01.2004, 25355.

yılında başlamıştır²⁴⁴. Kanun ile elektronik imzanın hukuki alt yapısı, elektronik sertifika hizmet sağlayıcılarının faaliyetleri ve her alanda elektronik imzanın kullanımına ilişkin işlemler yasal güvence altına alınmıştır. Kanunun 5 inci maddesi güvenli elektronik imzanın elle atılan imza ile aynı hukuki sonucu doğuracağını hükme bağlamıştır.

- *5369 Evrensel Hizmet Kanunu*²⁴⁵

Kanun toplumun tüm kesimlerinin bilgi toplumunun sunduğu imkânlardan yararlanabilmesi amacıyla, elektronik haberleşme sektöründe evrensel hizmetin kapsamını ve uygulama esaslarını hüküm altına almaktadır.

- *4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu*²⁴⁶

Kanun ile eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

- *5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun*²⁴⁷

Kanun internete yer, erişim ve toplu kullanım sağlayıcıların yükümlülük ve sorumlulukları ile internet ortamında işlenen belirli suçlarla içerik, yer ve erişim sağlayıcıları üzerinden mücadeleye dair esas ve usulleri düzenlemektedir.

- *5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun*²⁴⁸

- *Kayıtların Gizliliği;*

Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına ilişkin 108 sayılı AB Sözleşmesi 28 Ocak 1981 tarihinde imzaya açılmış ve aynı tarihte diğer üyelerle birlikte Türkiye tarafından da imzalanmıştır. 26.9.2004 tarihinde kabul edilerek yasalaşan 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun

²⁴⁴ DPT, Bilgi... s. 88.

²⁴⁵ RG. 25.07.2005, 25856.

²⁴⁶ RG. 09.10.2003, 25269.

²⁴⁷ RG. 23.05.2007, 26530.

²⁴⁸ RG. 12.03.2008, 26814.

(TCK) 135, 136 ve 138 inci maddeleri elektronik ortamdaki verileri ele geçirmeyi suç olarak düzenlemiştir²⁴⁹.

b) Teknik Alt Yapı

Türkiye genelinde elektronik devlet hizmetlerine geçişte gerekli bilişim alt yapısının kurulması, devlet hizmetlerinde bilgi, iletişim ve kalite standartlarının belirlenmesi görevleri Türksat A.S.'ye verilmiştir. Türksat'ın projedeki amacı, kamu kurum ve kuruluşlarına bilgi sistemlerinin kurulumunda ve yenileştirilmesinde gerekli alt yapıyı sağlamak, Türkiye'de kamu hizmetlerinin vatandaşlarımıza tek bir kapıdan sunulması için gerekli zemini hazırlamaktır²⁵⁰.

E-Devlet sisteminin sorunsuz işleyebilmesinde internet ve bilgisayar en temel gereksinimlerdir. Yetki tespit otomasyon sistemi çerçevesinde yetki başvurularının ve sendika üyeliğine giriş-çıkış işlemlerinin e-Devlet üzerinden internetin olduğu her bilgisayardan yapılabilecek olduğu göz önünde bulundurulacak olursa Türkiye'deki internet erişiminin alt yapısı ile bilgisayar kullanımının yaygınlığı oldukça önem arz etmektedir.

Türkiye'nin iletişim alt yapısı yaklaşık 19 milyon aboneli olan sabit telefon şebekesi olup İnternete çevirmeli ağ, DSL veya kablo ile bağlanılmaktadır²⁵¹. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından her yıl gerçekleştirilen Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanımı Araştırması sonuçlarına göre 2007 yılında hanelerin %19,7'si internete erişim imkânına sahipken bu oran 2012 yılı Nisan ayı itibariyle %47'ye yükselmiştir. 2011 yılı Nisan ile 2012 yılı Mart aylarını kapsayan son on iki aylık dönemde internet kullanan bireylerin kişisel amaçla kamu kurum/kuruluşları ile iletişimde internet kullanma oranı %45,1'dir. Bu oran önceki yılın aynı döneminde (2010 Nisan-2011 Mart) %38,9 idi. Kullanım amaçları arasında kamu kuruluşlarına ait internet sitelerinden bilgi edinme %42,9 ile ilk sırayı almaktadır²⁵².

²⁴⁹ Naralan, s. 30.

²⁵⁰ Türksat Bilişim, e-Devlet Kapısı Proje Tanıtım Kitapçığı.

²⁵¹ Naralan, s.30.

²⁵² TÜİK, Haber Bülteni, Sayı:10880 Tarih: 16.08.2012.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10880> (08.09.2012).

TUIK'in araştırmalarında ortaya koyduğu verilerden anlaşıldığı gibi internet kullanımı ve kamu hizmetlerinin internet üzerinden görölme oranı her geçen yıl artmaktadır. Ancak bu gelişme AB ölkeleriyle kıyaslandığında bilgisayar ve internet kullanımının artırılması konusunda önemli adımlar atılması gerekmektedir. 2007 yılında AB ölkelerindeki hanelerin %54'ü internet erişimine sahipken bu oran 2011 yılında %73'e yükselmiřtir²⁵³.

EDK kapsamında geliştirilen uygulamaların sağlıklı yürüyebilmesi için yatırımların kararlılıkla devam etmesi, yazılım ve donanımda meydana gelen değişimlerin uygulamalara aktarılması, sistemin yeni gelişmeler, tespit edilen hatalar ve daha iyi yöntemler karşısında değiştirilebilir ve uyarlanabilir olması gerekmektedir.

3. Güvenlik ve Risk

E-Devlet uygulamalarının gerek hukuki sonuç doğurması gerekse mali işlemler boyutu düşünöldüğünde yapılan işlemlerin ve bilgilerin güvenli olması en önemli noktalardan birisidir. E-Devletin her geçen gün yaygınlaşması ve bu kapsamda verilen kamu hizmetinin giderek çeşitlenmesi internet üzerinden bilgiye ulaşımı kolaylaştırmış ve hizmetlerin yürütölmesinde alışkın olunan zaman ve mekân kavramı bağımsız hale gelmiştir. E-Devlet üzerinden verilen kamu hizmetlerine internet bağlantısının olduğu bir bilgisayarın bulunduğu her yerden ulaşmak mümkün kılınmış ve hizmet saatleri boyut değişirmiştir.

Kamu hizmetlerinin e-Devlet sayesinde zamandan ve mekândan bağımsız hale gelmesi internet gibi güvensiz bir ortamda güvenliği ön plana çıkarmıştır. Kuşkusuz e-Devlet üzerinden yapılan her işlemin bir güvenlik çemberine sahip olması ve etkin bir güvenlik politikasının belirlenmesi gerekmektedir. İyi bir güvenlik politikasının özellikleri şu şekilde özetlenebilir;

- Kullanıcıların topladıkları bilgileri, bunları kullanma şekilleri, yaptıkları tüm işlemlerin gizli kalması ve dışarı sızdırılmaması,

²⁵³ EUROSTAT, Statistics in Focus 66/2011, Internet use in households and by individuals in 2011, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-066/EN/KS-SF-11-066-EN.PDF, (08.09.2012).

- Kullanıcının yapmak istediği işlemin yalnızca gerekli bilgileri içermesi, o anki işlemle ilgili olmayan şahsi bilgilerin girilmesine girmek zorunda bırakılmaması,
- E-Devlet uygulamaları üzerinden yapılan tüm işlemlerin güvenliğinin sağlanması ve dışarıdan oluşturulabilecek tüm ataklara karşı güvenlik duvarının oluşturulması²⁵⁴,

Yukarıdaki güvenlik önlemleri doğrultusunda yetki tespit otomasyon sistemi ve e-sendika uygulaması incelendiğinde bu hizmetlerin e-Devlet üzerinden verilmesi ile ilgili her adımda risk analizi yapılmış, bilgilerin doğruluğunu ve güncelliğini teyit etmek için çapraz sorgular öngörülmüş ayrıca yetkili kullanıcılara özel görevler verilmiştir. Veri girişlerinin sorgulanabilir ve hangi kullanıcı tarafından girildiği izlenebilir olmasının yanı sıra yetkili kullanıcıların görev alanları itibariyle sistemde yapacağı hamlelerin önceden belirlenmiş olması hata riskini en aza indirmiştir. Sistem kullanıcılarının T.C No'ları ile sisteme tanıtılarak yapacağı hamleler önceden tanımlanacak olması hatalı veri girişi olması durumunun ivedilikle tespit edilerek düzeltilmesini kolaylaştıracaktır. Örneğin 15 numaralı inşaat iş kolunda çalışan bir işçi sendikaya üye olmak için T.C No'su ve e-Devlet şifresiyle sisteme girdiğinde o işkolunda örgütlü sendikaların bilgilerini içeren liste karşısına çıkacaktır. Kişiyi sadece üye olmak istediği sendikayı seçmek kalacaktır. Yine 13 No'lu inşaat işkolunda örgütlü bir sendika yetki tespiti başvurusu yapmak üzere sisteme giriş yaptığında o işkolunda örgütlü olduğu işyerlerinin bilgisini içeren listesi karşısına çıkacak ve sendika yetkili kullanıcısı hangi işyeri için başvuru yapmak istediğini seçerek sistemi işletecektir.

Sistemin bazı durumlarda suiistimal edilmesi, mevcut sistemde de sıkça rastlanıldığı üzere mümkündür ancak e-Devlet üzerinden gerçekleşecek her türlü yasa dışı girişimin hangi aşamada gerçekleştiği rahatlıkla tespit edilebilecektir. Dolayısıyla mevcut sistemde işçinin işvereni, işverenin işçiyi ya da her iki tarafında devleti suçladığı soyut olaylar somut bir değer kazanacaktır.

²⁵⁴ Şener, s. 4.

4. Amaçları ve Yararları

Bilgi iletişim teknolojilerinin kamu hizmetlerinin görülmesinde kullanılması ve e-Devlet kapsamında geliştirilen uygulamalar ciddi yatırımlar gerektirmektedir. Bu yatırımların gözle görülür bir sonuca ulaşması kuşkusuz belli bir politika çerçevesinde izlenecek eylemler ve bu eylemler için yeterli bir zaman dilimini gerektirmektedir. Belirlenen hedefler doğrultusunda amaçlara ulaşabilmek için kararlı politikaların izlenmesi kaçınılmazdır.

E-Devlet uygulamalarına değişik açılardan bakıldığında farklı amaçlar ve farklı faydaların gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Genel olarak e-Devletin amaçları şu şekilde sıralanabilir;

- Devletin şeffaflaşması; e devlet uygulamaları herşeyden önce çağın gereklerine uygun, sorgulanabilir, güvenilebilir ve tarafsız bir kamu hizmeti sunacaktır.
- Devletin etkin ve hızlı bir şekilde işleyişinin sağlanması; bilgisayar kullanımının yaygınlaşmasından itibaren kamu hizmeti olarak sunulan hizmetlerde eskiye oranla iyileşme ve hızlanma yaşanmıştır ancak köklü bir dönüşüm olmamıştır. İşlemler ve hizmetler elli yıl öncesindeki yöntemlerle çok benzer bir şekilde fakat daha hızlı sunulmaya başlanmıştır. E-Devlet uygulamaları devletin işleyişinde ve hizmetlerin sunumunda çok köklü bir değişikliğin yaşanmasını beraberinde getirmiş artık kamu hizmeti zamandan ve mekândan bağımsız hale gelecektir.
- Her düzeyde vatandaşın yönetime katılması; vatandaşa sunulan hizmetlerin baş aktörü devlet olmaktan çıkmış vatandaş odaklı bir hizmet anlayışına geçilecektir. Vatandaş hizmet sürecinde yönetimin içinde yer alacak ve her aşamada müdahale etme imkânına kavuşacaktır.
- Kurumlar arası bilgi alışverişinin sağlanması; birçok kamu hizmetinin sunumunda farklı kurumlar paydaş olmaktadır. Bu noktada kurumların sahip olduğu bilgilerin paylaşılması ve hizmetin yönünün buna göre belirlenmesi verimlilik açısından oldukça önemlidir. Bilgi paylaşımının kolaylaşması

gereksiz zaman kaybını ve mükerrer yapılan işlemleri ortadan kaldıracak zamandan ve maliyetten tasarruf sağlanacaktır.

- Kamunun hizmet verdiği vatandaşların yaşamlarının kolaylaşması; Vatandaşlara sunulan kamu hizmetinin doğrudan sağlanması ve işlemlerin kısa zamanda tek bir merkezden halledilmesi daha önce sunulan kamu hizmetinin günler hatta haftalar aldığı göz önünde bulundurulduğunda çok önemli bir adım olacaktır.

Bu amaçlar çerçevesinde e-Devlet uygulamalarının yaygınlaşması, hukuki ve teknik altyapıdaki eksikliklerin giderilmesi ve bu hizmeti sunacak personelin eğitilerek gerekli insan kaynakların sağlanmasıyla; kamu hizmetleri mümkün olan en kısa zamanda ve uygun maliyetle sunulacaktır. Bireyin kamu yönetimine katılması ve sunulan hizmetin değer verilen bir ögesi olması ile hizmetlerin tek merkezden gerçekleştirilmesi memnuniyeti artıracak, hayat kalitesini yükseltecektir. Kâğıt kullanımının azalması tasarrufların artmasına ve dolayısıyla doğanın korunmasına katkıda bulunulacaktır. E-Devletin en önemli faydalarından birisi de devlet ile vatandaş arasında bürokrasi ve kırtasiyecilik gibi kamu yönetiminin üzerine yerleşmiş sorunlar nedeniyle bozulan güven ilişkisinin tekrar kurulacak olmasıdır. Doğru bilgiye ulaşılmasının kolaylaşması güven duygusunu artırarak devlete daha güçlü bir imaj kazandıracaktır.

B. YETKİ TESPİT OTOMASYON SİSTEMİ

Yetki tespit sürecinde oluşturulan yeni sistemin iyi anlaşılabilmesi için sürecin uzamasına neden olan sorunların iyi analiz edilmesi oldukça önemlidir. Yetki tespitinde gerek bir takım bakanlık işlemlerinin gerekse sosyal tarafların bazı yanlış uygulamalarının zaman içerisinde süreci oldukça zorlaştırdığı ve uzattığı görülmüştür.

1. Yetki Tespit Sürecinde Yaşanan Sorunlar

Yasal sürecin doğurduğu nedenlerin yanısıra yetki sürecinin uzamasına neden olan önemli bir durumda bürokratik ve kırtasiyecilik yaratan uygulamalardır. Yetki tespit sürecindeki gereksiz işlemler ve uzun süreçler tespit edilerek oluşturulan yetki tespit otomasyon sistemi yaşanan aksaklıkları gidermek ve toplu iş sözleşmesinin en kısa

sürede imzalanabilmesini sağlamak amacıyla kurgulanmıştır. Bu bölümde sistemin iyi anlaşılabilmesi için öncelikle yetki sürecini gereksiz yere uzatan uygulamalara, ardından da sistemin temel işleyişine değinilecektir.

a) Yetki Sürecinin Uzaması

Yetki tespit sürecinin birçok nedenden dolayı uzaması en başta toplu iş sözleşmesi imzalanamamasından dolayı hak ettiği ücreti alamayan işçileri mağdur etmektedir. Kimi zaman yıllarca süren davalar ve sendikalar arasında yaşanan rekabetteki yanlış yaklaşımlar nedeniyle günün ekonomik şartlarına uyarlanmış bir ücret alamayan işçilerin sendikacılığa olan güvenleri sarsılabilmektedir. Geçmiş dönemlerdeki uygulamalara bakıldığında yetki tespit sürecinin gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki bürokratik süreç, gerekse yetki tespitine yapılan itirazlar nedeniyle uzadığı tespit edilmiştir.

I. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İşlemleri

6356 sayılı SETİSK md. 42 uyarınca Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. 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 işgünü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığını ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

Bakanlığın çeşitli birimlerine yapılan bildirimlerin teke indirilmesi ve yetki tespit otomasyon sisteminin oluşturulmasından önceki dönemde toplu iş sözleşmesi yetki tespitine ilişkin başvuruların sonuçlandırılmasında Bakanlığın çeşitli birimlerinin aşamalı olarak görevli olması, yazışmaların belli bir zaman alması, yapılan başvurunun başvuruyu değerlendirecek ilgili görevliye ulaşmasını geciktirmekte ve dolayısıyla 6 gün içerisinde sonuçlandırılması gereken yetki tespit işlemi uzamaktaydı.

Yetki başvurusuna ilişkin evrakın Bakanlık Genel Evrak Müdürlüğünde kayda alınmasından Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Daire Başkanlığında (STDB) ön incelenmesinin tamamlanmasını müteakip yetki tespit dökümü alınmak üzere Bilgi İşlem Daire Başkanlığı'na (BİDB) intikal ettirilmesine kadar geçen süre yaklaşık 7,95 gün olarak hesaplanmıştır²⁵⁵. BİDB'den alınan yetki döküm belgesine dayanan yetki tespit yazısının hazırlanarak taraflara tebliği ise yaklaşık 9,66 gün olarak tespit edilmiştir²⁵⁶.

Toplu iş sözleşmesi yetki tespitine ilişkin işçi sendikası, işveren sendikası veya sendikalı olmayan işveren tarafından yapılan başvuru evrakı öncelikle Bakanlık gelen evrak biriminde kayda alınmakta, buradan Çalışma Genel Müdürlüğü (ÇGM) evrak birimine gönderilen başvuru belgesi kayıt işlemlerinin yapılmasının ardından STDB'ye gönderilmekte, başvuru evrakı sırasıyla şube müdürü ve şef 'in ardından ön incelemeyi yapacak memura havale edilmekteydi. Ön incelemenin ardından yetki tespit dökümünün alınması için BİDB'ye giden evrak burada da benzer aşamalardan geçerek döküm alındıktan sonra tekrar ÇGM'ye gönderilmekteydi.

Toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin kaydının olmaması, mülga 2821 sayılı Kanunun 22-23 ve 62 nci maddeleri gereğince Bakanlığa gönderilmesi gereken üye kayıt fişleri (EK:3), üyelikten çekilme bildirimleri (Ek: 6) ve işçi bildirimlerinin (Ek: 1 işe giriş, Ek: 2 işten çıkış) eksik veya hiç yapılmamış olması, başvuru dosya numaralarının farklı olması gibi durumlarda BİDB kayıtlarına göre yetki tespit başvurusu sonuçlandırılmamaktaydı. Bu durumda BİDB tarafından ilgili sendika, işveren veya Bölge Müdürlüklerinden yetki başvurusunun yapıldığı tarih itibariyle işyerinde çalışan işçi sayısı ve sendika üyeliklerine ilişkin kayıtlar talep edilerek eksik bilgilerin tamamlanması yoluna gidilmekteydi.

Bu aşamadan sonra işverenlerce eksik bilgi veya belge gönderilmesi ya da hiç gönderilmemesi halinde BİDB yetki döküm işlemini gerçekleştirememekteydi. Uygulamada sık rastlanan bu durumda Çalışma Genel Müdürlüğü işyerinde tespit yapılması için konuyu İş Teftiş Kurulu Başkanlığına (İTKB) bildirmekte, İTKB ise

²⁵⁵ ÇSGB, İnceleme Raporu, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Süreci, No: 2009-1108/2, 2009-1164/3, 2009-1685/1, s.34

²⁵⁶ ÇSGB, ; İnceleme Raporu, s. 38.

yetki tespit işleminin sonuçlandırılabilmesi amacıyla gerekli incelemelerin yapılması için işyerinin bulunduğu grup başkanlığına veya işletme toplu iş sözleşmesi söz konusuysa işletmeye dâhil işyerlerinin bulunduğu grup başkanlıklarına durumu iletmekteydi. Bakanlığa yapılan toplu iş sözleşmesi yetki tespit başvurusunun değerlendirilebilmesi için grup başkanlıklarından gelecek inceleme raporunun gönderilmesi gerekmekteydi. Bürokratik işlemlerin bu şekilde yürüdüğü bir sistemde yapılacak yazışmalar ve bu yazışmalara gönderilecek cevaplar dikkate alındığında yetki tespit süreci oldukça uzamaktaydı. İTKB'de yetki tespitine ilişkin incelemenin tamamlanma süresi yaklaşık olarak 30 gün olarak hesaplanmıştır²⁵⁷. Bu işlemlerin ardından yapılan yetki tespitine taraflarca itiraz edilmesi durumunda benzer yazışmalar mahkeme ile yapılmakta aynı belgeler mahkemeye gönderilmekte ve yargı sürecinin tamamlanması beklenmekteydi.

Toplu iş sözleşmesi yetki tespiti için Bakanlığa yapılan başvuru sonucunda ilgili işçi sendikasının gerekli çoğunluğa sahip olduğunu teyit eden yetki tespit yazısı o işkolunda kurulu bulunan ve işkolu barajını geçmiş sendikalar ile sözleşmenin tarafı olacak işverene veya işveren sendikasına gönderilmektedir. Önceki dönem uygulamalarında Bakanlığa yapılması gereken bildirimlerin zamanında ve doğru yapılmamış olmasından dolayı işverenin sendika üyeliğinin sonradan anlaşıldığı durumlara da rastlanılmıştır. Bu durumda işverene gönderilen yetki tespit yazısı yeniden işveren sendikasına gönderilmektedir. Yetki tespit yazısının ilgili tarafa yapılmaması yetkiye itiraz edilmesi için öngörülen yasal sürenin başlamamasına neden olacağı için bu husus süreci aksatan ve geciktiren istisnai bir durum olmuştur.

Yukarıda bahsedilen işlemler Türk kamu yönetiminin genel kabul görmüş temel sorunlarından birisi olan bürokratik işlemlerin fazlalığı ve kırtasiyecilik kapsamında değerlendirilebilir. Günümüzdeki teknolojik gelişmelerin sunmuş olduğu imkânlar sayesinde geliştirilen yazılımlar ve bilgisayar programları aracılığıyla bu süreç asgari süreye düşürülmektedir. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulan yetki tespit otomasyon sistemi yetkili sendikanın belirlenerek toplu iş sözleşmesinin imzalanması için izlenecek süreci en aza indirecek şekilde geliştirilmiştir. Bakanlığın 2010 yılı Temmuz ayı itibariyle başlattığı çalışmalar

²⁵⁷ İTKB 2008 Faaliyet Raporu.

sonucunda resmi yazışmalarında e-Devlet sistemine geçmiş olması da sorunun çözümünü kolaylaştırıcı bir unsur olmuştur. Evrakın ilgili kişiye ulaşması ve değerlendirme aşamasındaki yazışmalarda kaybedilen süre en aza indirilmiştir. Uygulama sayesinde bürokrasiden kaynaklanan engel ve engellemelerin ortadan kaldırılması ile hizmetlerde verimlilik, hız, şeffaflık sağlanarak kalite standardının en yüksek seviyelere çıkarılması hedeflenmiştir.

II. İtirazlar

Çalışmanın ikinci bölümünde değinildiği üzere Bakanlık tarafından verilen toplu iş sözleşmesi yetkisine işyerinde ya da işletmede uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı, çoğunluk şartının sağlanmadığı, işkolunun doğru tespit edilmediği, istatistiklerin gerçeği yansıtmadığı, işletme toplu iş sözleşmesi yetkisinin söz konusu olduğuna yönelik hususlarda itirazlarda bulunmaktadır.

Bakanlıkça gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiye haiz olmadıklarını veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını, sebeplerini de göstererek yetki tespit yazısının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde itiraz dilekçesini ilgili Çalışma ve İşkur İl Müdürlüğüne veya Bakanlığa kaydettirdikten sonra yetkili mahkemeye başvurarak yetki tespitine itiraz edebilmektedirler. Daha öncede vurgulandığı üzere yetki tespitine yapılan itirazlar sürecin durmasına neden olmakta ve mahkemenin sonuçlanması ise bazı durumlarda yıllarca sürmektedir²⁵⁸.

²⁵⁸ Bakanlık arşivinde kayıtlı ve yetki itirazı nedeniyle mahkeme kararının gelmesi için bekletilen dosyalar incelendiğinde davası süresi ortalama sekiz-dokuz ayı bulmaktadır.

Tablo 2: Yıllara Göre Yetki Tespitleri, Yetki Tespitlerine Yapılan İtirazlar ve Sonuçları

Yıllar	Yetki Tespit Sayısı	Toplam İtiraz	Reddedilen İtiraz	Kabul Edilen İtiraz
2000	2.096	131	100	29
2001	4.766	158	112	44
2002	2.300	157	122	34
2003	4.421	146	120	24
2004	2.759	201	176	23
2005	4.330	143	119	16
2006	4.361	139	110	23
2007	2.491	136	110	15
2008	2.699	130	100	18
2009	2.487	108	70	9
2010	1.882	132	49	9
2011	2.457	147	51	-

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri 2010. NOT: Tabloda yer alan yetki tespitlerine ilişkin itirazlar mahkemece sonuçlanmasını takiben ilgili yıla işlenerek yayımlanmaktadır.

6356 sayılı SETİSK md. 5 gereğince bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti Bakanlıkça yapılmaktadır. Bakanlığın yapmış olduğu tespit ile ilgili karar Resmi Gazete’de yayımlanmaktadır. Bu karara ilgililer on beş gün içinde dava açabilmektedir. Bakanlığa yapılan işkolu tespit talepleri İTKB tarafından incelenmektedir. Bu süre yaklaşık olarak bir aydır. 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde yetki tespitinde toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası ile işyerinin aynı işkolunda olması ön koşul olmasından dolayı yetki işlemleri açısından bekletici sebep olmakta bu durum yetki tespit sürecini uzatmaktaydı. 6356 sayılı yeni Kanun md. 5 ile getirilen düzenlemeye göre “Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.” Bu hüküm gereğince işkoluna ilişkin itirazların yetki tespit sürecini uzatmasının önüne geçilmiştir.

Çalışma hayatına ilişkin verilerin toplanmasında tek bildirim ve tek tescil uygulamasına geçilmesiyle birlikte geliştirilen yetki tespit otomasyon sistemi sayesinde, toplu iş sözleşmesi yetki sürecinin gecikmesine neden olan çoğunluk tespitine ve işkolu tespitine ilişkin hususlar e-Devlet üzerinden başvuru esnasında en

güncel haliyle görülecektir. Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) işyeri bildirildiğinde NACE'ye göre faaliyet kodu atanmakta, işyeri bilgileri yetki tespit otomasyon sistemine aktarılırken işkolu-NACE eşleştirme tablosuna göre işyerinin girdiği işkolu otomatik olarak belirlenmektedir. Dolayısıyla işkolu tespitlerinde hata riski en aza indirilmiş, kişisel yönlendirme veya yanlış değerlendirme gibi durumlar ortadan kaldırılmıştır.

Tablo 3: Yıllara Göre İşkolu Tespitleri, Yapılan İtirazlar ve Sonuçları

Yıllar	İşkolu Tespit Sayısı	Toplam İtiraz Sayısı	Kabul Edilen İtiraz	Reddedilen İtiraz
2000	35	10	2	8
2001	50	26	2	24
2002	124	7	0	7
2003	41	32	8	21
2004	80	36	8	26
2005	90	75	4	38
2006	109	47	14	28
2007	92	40	4	31
2008	129	63	5	15
2009	81	49	5	18
2010	108	120	1	60
2011	138	118	2	18

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri 2010. NOT: Tabloda yer alan işkolu tespitlerine ilişkin itirazlar, mahkemece sonuçlanmasını takiben ilgili yıla işlenerek yayınlanmaktadır.

a) İstatistiklerin Güvenilirliği Sorunu

6356 sayılı Kanun md. 42/V uyarınca her işkolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayıları ile bunların sendikalara dağılımı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında çıkartılacak istatistiklerde gösterilir. Bakanlığın yayınladığı bu istatistikler tarafların bilgilendirme ve buna göre politika belirleme maksadıyla değil doğrudan bir sendikanın yetkili olup olmadığının belirlenmesinde kullanılmaktadır.

Bakanlıkça yayımlanan istatistikler yetki sürecinde temel belirleyici olduğu için sosyal taraflar açısından oldukça önemlidir. İstatistiklerin siyasal ve sosyal kaygılara

yol açması nedeniyle 2821 ve 2822 sayılı kanunların uygulandığı dönemde istatistikler sendikalar arasında yıkıcı rekabete açık bir şekilde oluşmuştur²⁵⁹.

Bu durum hem yetkili sendikanın belirlenmesinde hem de işkolu barajının belirlenmesinde bazı sorunların yaşanmasına neden olmuştur. Sendika üyelik durumlarına ilişkin bildirimlerin zamanında ve düzenli yapılmaması, aynı işkolunda birden fazla üyelik halinde mükerrer üyelikleri ayıklamaması, bir işçinin aynı anda farklı işkollarına üye olması halinde önceki üyeliklerin yok sayılması, işyerlerinde geçici bir süre işsiz kalma gibi nedenlerle sendika üyeliği askıda kalan üyelerin işyeri çoğunluk tespitinde hesaba katılmaması, işyerinde çalışmadığı haledede çalışıyormuş gibi, sendikaya üye olmadığı halde üyeymiş gibi gösterilen kişilerin tespit edilememesi, çalışanların ölüm ve emeklilik durumlarına ilişkin bilgilerin işlenmesinde güçlükler yaşanması işkolu barajı hesaplanırken çoğunluk tespitinin yapılmasını oldukça güçleştirmiştir.

Yetki sürecinin sağlıklı bir şekilde tamamlanarak ilgili sendikaya yetki belgesi verilmesinde işkolunda çalışan işçi sayısı ve işyeri veya işletmede çalışan işçilerin sayısı ile sendika üyesi işçilerin doğru tespit edilebilmesi büyük önem taşımaktadır.

Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1984 yılından itibaren düzenli olarak Ocak ve Temmuz aylarında ayrıntılı olarak istatistik yayınlamaktadır. Yayımlanan bu istatistikler yetki tespitinde belirleyici olması açısından önemlidir. İstatistiklerin oluşturulmasında gerek Bakanlığa yapılan bildirimlerin düzenli ve zamanlı yapılmamış olması, gerekse Bakanlık bünyesinde arşivlemede ve bürokratik işlemlerde yaşanan sıkıntılar nedeniyle sağlıklı veriler oluşturulamamıştır. Bununla birlikte Bakanlığın kendisine yapılan bildirimlere göre oluşturduğu istatistikler yayımlanmakta ve yıllardır yetki tespitinde esas alınmaktadır.

Uzun yıllardır Bakanlıkça yayımlanan istatistiklerde Türkiye’de sendikalaşma oranı birçok Avrupa Birliği (AB) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (EİKÖ-OECD) üyesi ülkenin üzerinde seyretmiştir. Ancak OECD ve EUROSTAT gibi kuruluşların yayınlamış olduğu istatistiklerde Türkiye’deki sendikalaşma oranı çok

²⁵⁹ Çelik, Aziz/Lordoğlu, Kuvvet, Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne, Çalışma ve Toplum, S.2, Yıl: 2006, s.11.

daha düşük seviyelerde gösterilmiştir. Sendikalaşma oranlarına ilişkin farklılıklar işçi, işveren örgütleri tarafından yayımlanan yayınlarda ve birçok akademik yayında da kendini göstermiştir.

Tablo 4: Türkiye’de Sendikalaşma Oranları

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
2004 (Ocak)	4.857.792	2.806.927	57,78
2005 (Ocak)	4.970.784	2.901.943	58,37
2006 (Ocak)	5.088.515	2.987.431	58,70
2007 (Ocak)	5.210.046	3.043.732	58,42
2008 (Ocak)	5.349.828	3.137.819	58,65
2009 (Ocak)	5.434.433	3.205.662	58,98
2009 (Temmuz)	5.398.296	3.232.679	59,88
2010 (SGK)	9.191.803	-	-
2011 (SGK)	10.471.742	-	-
2013 (Ocak)	10.881.618	1.001.671	9,21

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan istatistikler

Bakanlığa yapılan bildirimler sonucu oluşturulan istatistiklere göre açıklanan işçi sayısı ile SGK tarafından açıklanan kayıtlı işçi oranları arasındaki fark oldukça fazladır. Bakanlık tarafından yayımlanan Temmuz 2009 istatistiğine göre toplam işçi sayısı 5.398.296 iken SGK verilerine göre toplam işçi sayısı aynı dönemde 8.665.351’dir. Bu rakamlar işverenler tarafından SGK’ya yapılan bildirimler ile Bakanlığımıza yapılan bildirimlerin örtüşmediğini göstermektedir. 26 Ocak 2013 tarihli, 28540 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve yeni sistemde oluşturulan son istatistiklerde ise çalışan işçi sayısı 10.881.618 kişi olarak açıklanmıştır.

Tablo 5: AB ve OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları

Ülkeler	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Almanya	21.7	20.7	19.9	19.1	18.8	18.5
Avusturya	33.3	31	29.9	29.1	28.6	28.1
Belçika	52.9	54.1	52.9	51.9	52.0	-
Fransa	7.7	7.6	7.6	7.6	-	-
İngiltere	28.4	28.1	27.9	27.1	27.2	26.5
İspanya	15.2	15	14.9	15	15.9	-
İtalya	33.6	33.2	33.5	33.4	34.7	35.1
OECD (ort.)	18.7	18.1	17.9	17.8	17.9	17.5
Polonya	19	16.8	15.2	15.6	15.1	15
Türkiye	8.2	7.5	6.6	5.8	5.9	5.9

Kaynak: OECD/StatExtracts

Çalışan sayısına ilişkin rakamların çok farklı olması istatistiklerin yayınlanması durumunda Türkiye'deki sendikacılık hareketini durma noktasına getireceği gerekçesiyle Bakanlık 2009 Temmuz döneminden itibaren istatistiklerin yayınlanmasını ertelemiştir. SGK verileri esas alındığında ve bir an için sendikalı işçi sayısının doğru olduğu kabul edildiğinde yapılan hesaplamalara göre sendikalaşma oranı %30'lar seviyesine gerilemektedir. 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yürürlükte olduğu yaklaşık otuz yıllık dönem boyunca ölüm, emeklilik, işsizlik, işkolu değiştirme, istifa etme gibi sendika üyeliğini sona erdiren durumlar sisteme doğru ve hızlı bir şekilde işlenemediği için yetki tespitine ilişkin istatistikler gerçek durumu yansıtmamıştır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Kanunu ile uygulamaya konulan Yetki Tespit Otomasyon Sistemi ile ölüm, emeklilik, işten ayrılma, işkolu değişikliği ve mükerrer üyeliklere ilişkin denetimlerin günlük olarak yapılabilmesiyle sendika üyeliğini sonlandıracak değişiklikler kolaylıkla tespit edilerek sistemden silinmekte, yetki tespit işlemleri en güncel sendika üyelik bilgilerine göre yapılabilmektedir. Bu bağlamda oluşturulan yeni istatistiklere göre Sendikalaşma oranı % 9.21 olarak gerçekleşmiştir.

Bakanlığa yapılması gereken fakat zamanında yapılmayan veya gerçeğe uygun olmayan bildirimler karşısında Bakanlığın gerek personel sayısı gerekse mevzuattaki eksiklikler nedeniyle yaptırım gücü sınırlı kalmıştır. Bakanlığa yapılması gereken bildirimlerin işveren veya sendika tarafından zamanında ve gerçeğe uygun olarak yapılmaması karşısında Bakanlığın teftiş yapacak personel sayısının yeterli olmaması

dolayısıyla işyerlerinin çok uzun aralıklarla denetlenmesi istatistiklerin sağlıklı olarak tutulmasını engellemiştir²⁶⁰.

İstatistiklerin gerçek rakamları yansıtmaması ile ilgili olarak başlıca;

- İş kolu değişikliği denetiminin sağlıklı yapılamaması (yeni işverenin durumu bildirmesi gerekirken bildirmemesi veya geç bildirmesi),
- Emeklilik bilgilerinin sistem tarafından kontrol edilememesi,
- Çalışan işçinin ölüm bilgisinin denetiminin
- Bir yıldan fazla işsiz kalma denetiminin
- Askerlik durumlarının tespitinin

yapılamaması gibi nedenler hem çalışan işçi hem de sendika üyesi işçilerin sayılarında farklılıkların olması sonucunu doğurmuştur.

Buradan hareketle toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılmasında istatistiklere ilişkin yaşanan sorunu ortadan kaldırmak ve daha güvenilir ve gerçeği yansıtan istatistikler elde edebilmek için SGK verilerini esas alan sisteme geçilmiştir. Buna göre 5838 sayılı Kanun²⁶¹ ile getirilen yeni düzenlemeye göre 01.08.2009 tarihi itibarıyla işverenler tarafından 5510 sayılı Kanununun²⁶² 8 ve 9 uncu maddelerine göre SGK'ya yapılan sigortalılara ilişkin bildirimler, 2821 sayılı Kanunun 62 nci maddesine göre yapılan bildirimlerin yerine geçmektedir. Bu sayede toplam işçi sayısı ve bunların işkollarına dağılımını gösterir istatistikler daha güvenilir ve doğru hale gelmiştir. Nitekim istatistiklerin oluşturulmasında SGK verilerinin esas alınacağı sisteme geçilmesiyle birlikte bugün itibarıyla kurumlar arasındaki eşleştirme çalışmaları tamamlanmış, hatalı veya eksik bildirimler ile mükerrer üyelikler silinmiş, ölüm ve emeklilik bilgileri tek tek işlenerek sağlıklı bir istatistik veri tabanı oluşturulmuştur. Bu durum ortaya önemli bir sorun çıkarmıştır. Yeni istatistiklere göre mevcut sendikaların birçoğunun işkolu barajını geçemediği

²⁶⁰ Bakanlık 2009 yılından itibaren düzenli olarak kariyer uzmanı ve iş müfettiş yardımcısı istihdam ederek bu alandaki eksikliğini gidermektedir.

²⁶¹ RG. T. 28.02.2009 (Mükerrer), S. 27155 “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”.

²⁶² RG. T. 16.6.2006, S. 26200 “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”.

dolayısıyla sendikalaşma oranının daha önceki yıllarda açıklanan rakamlardan çok daha düşük olduğu görülmüştür.

Bakanlığın her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlaması gereken istatistiklerin yayımlanması sendikalaşma oranının çok düşük çıkması ve birçok sendikanın yetkisini kaybederek toplu sözleşme imzalama haklarını yitirecek olması nedeniyle kanun değişikliği ile iki kez ertelenmiştir²⁶³.

2. Sistemin Temel İşlevi

a) Başvuru ve Bilgilendirme

Toplu iş sözleşmesi yetki tespit sürecinde karşılaşılan sorunlar ve tespit sürecini uzatan uygulamalar göz önünde bulundurularak oluşturulan yetki tespit otomasyon sistemi E-Devlet Kapısı (EDK) üzerinden kullanılacak ve işlemler EDK için oluşturulan yasal güvence ile gerçekleştirilecektir.

Sendikanın yetkili organlarınca belirlenmiş sendika yetkili kullanıcıları²⁶⁴ PTT'den alacakları e-Devlet şifresini kullanarak EDK üzerinden yetki tespit başvurusu yapabileceklerdir. Başvuru formu EDK üzerinden elektronik ortamda doldurulacak ve yetki tespitine ilişkin sonuçlar yine EDK üzerinden sendikaya bildirilecektir. Kanunda işçi sendikası, işveren sendikası veya sendikalı olmayan işverenin yetki tespit başvurusunda bulunabileceği düzenlenmiştir. Buna göre sendika yetkili kullanıcılarının yanısıra işverenler ve işveren vekili olanlar işyeri veya işletmeyi temsilen şahsen başvuruda bulunabileceklerdir. Bu durumda işyeri veya işletmeyi temsilen EDK üzerinden işlem yapmaya yetkili kişinin kimlik bilgilerinin Bakanlığa bildirilmesi gerekecektir.

²⁶³ 2822 sayılı Kanun: Geçici Madde 2 – (Ek: 15.7.2011-6236/1 md.) “Bu Kanunun 12 nci maddesi gereğince yayımlanması gereken istatistikler 31.12.2011 tarihine kadar yayımlanmaz. Bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerli sayılır.

²⁶⁴ Sendika EDK üzerinden yetki tespit başvuru işlemlerini yürütmek üzere yetkili organlarınca ilgili kişi/kişileri görevlendirerek Bakanlığa bildirecek ve başvurular belirlenen kişi/kişilerin TC numaraları üzerinden gerçekleştirilecektir. EDK bireyler üzerinden yürütülmekte olduğundan sistem tüzel kişilik olarak sendikayı tanımayacaktır. Yetkilendirilen kişilerin sendika ve kişisel bilgileri sisteme girilecektir. Yetkililer sistem üzerinden kişisel işlemlerinin yanı sıra sadece kendi sendikaları ile ilgili işlem ve sorgulama yapabileceklerdir.

Sistemin etkin bir şekilde işleyebilmesi için e-Devlet üzerinden yapılacak başvurunun yanı sıra evrakla yapılacak başvurular da belirlenecek geçiş dönemi süresince kabul edilecektir. Başvurunun evrakla yapılması durumunda STDB yetkilileri başvuruları sisteme aktaracaklardır. EDK üzerinden yapılacak yetki tespit başvuru sistemine alışıması ve sistemin işlerliğinin kontrol edilmesi için bir yıllık geçiş süreci öngörülmektedir. Sosyal tarafları EDK kullanmaya zorlayacak bir yasal düzenleme bulunmaması nedeniyle sistemin kullanılabilmesi için öngörülen geçiş döneminin ardından da yetki başvurularının hem evrak üzerinden hem de EDK üzerinden elektronik olarak yapılması sağlanabilir. Ancak yetki tespit sürecinin en hızlı ve en doğru bir şekilde yapılabilmesi için tüm sendikaların teknik altyapılarını e-Devletin etkin bir şekilde kullanılması yönünde güçlendirmeleri gerekmektedir.

Başvurunun ardından sistem öncelikle verilerin doğruluk kontrolünü yapacaktır. Sendika ve işyeri bilgileri veri tabanında kayıtlı olan verilerle karşılaştırılacak ilk olarak işkolu kontrolü yapılacaktır. Bu aşamada toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetki tespit başvurusunda bulunulan işyerinin hangi işkoluna girdiği tespit edildikten sonra yetkinin işletmeyi mi yoksa işyerini mi kapsayacağı belirlenecektir. Son olarak toplu iş sözleşmesi yetkisinin alınabilmesi için yasanın aramakta olduğu işkolu barajı, işyeri çoğunluğu ve işletme çoğunluk şartları sistem tarafından kontrol edilecektir.

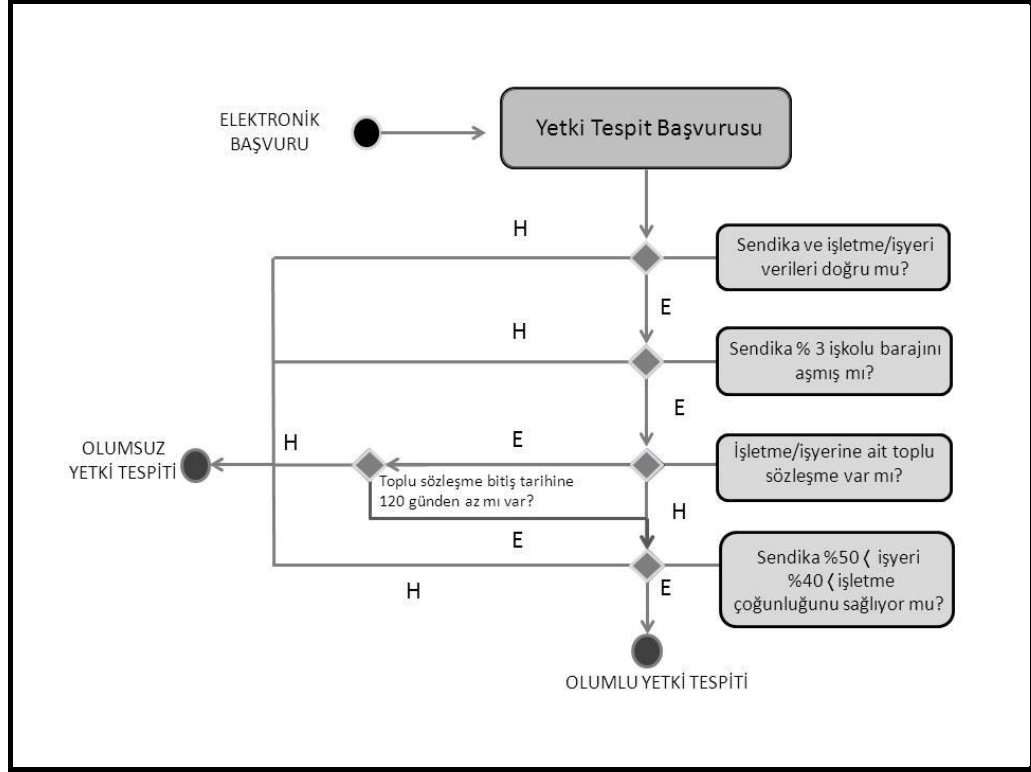
Başvuruda bulunan sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi alabilmesi için öncelikle işkolu baraj koşulunu sağlayıp sağlamadığı, daha sonra başvuru yapılan işyeri veya işletmede yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olup olmadığı, varsa bitimine 120 günden daha az bir zamanın kalıp kalmadığı ve son olarak başvuruda bulunulan işyerinde çalışanların yüzde elliden fazlasının veya işletmede çalışanların yüzde kırkının temsil edilip edilmediği sistem tarafından denetlenecektir. İşletmede yüzde kırkı birden çok sendikanın aşması durumunda en çok üyesi olan sendika yetkili olarak belirlenecektir. Yüzde kırkı geçen sendikaların eşit üyeliği halinde ise yetki talebi olumsuz karşılanacaktır. Sonrasında sendikanın başvurusuna ilişkin bilgiler Elektronik Doküman Yönetim Sistemine (EDYS) aktaracaktır (Şekil: Yetki Tespit Başvurusu Akış Çizeneği).

Başvuru esnasında hatalı giriş yapılma riskini en aza indirmek için standart alanlar geliştirilmiş ve sadece sendika, işletme/işyeri ünvanı bilgisi ile isteğe bağlı olarak SGK Sicil No bilgileri de girilebilecektir. Sendikanın yetkilendireceği kullanıcının işlem yapmak üzere EDK'ya giriş yapmasıyla birlikte daha önce sisteme tanıtılmış yetkili kişinin TC numarasıyla sendika-işyeri/işletme ve işkolu ile ilgili yapılabilecek işlemler şekillenecektir. Örneğin metal işkolunda örgütlü bir sendikanın farklı bir işkolunda işlem yapması veya örgütlü olduğu ve çoğunluğu sağladığı işyerinden başka bir işyeri için işlem yapması sistem tarafından engellenecektir. Sistem yetkili kullanıcının niteliklerine göre gerekli bilgileri ekrana yansıtarak hatlı giriş ve yanlış işlem yapma riskini en aza indirmektedir. Yetkili kullanıcıya gereksiz bilgi sorulmayacak ve işlemle doğrudan ilgili olmayan bilgi ekranlara yansıtılmayacaktır.

Sendika yetkili kullanıcısının yetki tespit başvurusu yapmadan evvel kullanabileceği yetki tespit başvuru ekranından bağımsız bir arayüz geliştirilerek sendikanın kendisine ait bilgileri görebilmesi için elektronik alt yapı oluşturulmuştur. Sendika bu arayüzü kullanarak kurulu bulunduğu işkolunda örgütlü olduğu işyerlerinin listesiyle birlikte bu işyerlerinde ayrı ayrı çalışan işçi sayısını, üyelik bilgilerini (üyelik çıkış nedenlerini; çekilme, ölüm, emeklilik vb.) ve üyelerinin toplam çalışan işçi sayısına oranını, işkolu barajına ilişkin durumunu görebilecektir. Sendikalar için oluşturulan arayüz henüz kullanımda olmadığı için bu ara yüzde sendikaya hangi verilerin sunulacağı tam olarak belirlenmemekle birlikte yukarıda değinilen veriler Bakanlığın şeffaflık yaklaşımı doğrultusunda sendikaların kullanımına sunulacaktır.

6356 sayılı Kanunun gereğince bir yıllık geçiş süreci tamamlandıktan sonra yetki tespit işlemleri ve sendika üyelik işlemleri e-Devlet kapısı üzerinden yapılacaktır.

Şekil 1: Yetki Tespit Başvurusu Akış Çizeneği



Sendika yetkili kullanıcısı sisteme girdiğinde yetki tespit başvurusu yapacağı işkolunda ve işyerinde sadece kendi durumunu görebilecek rakip sendikanın bilgilerine ulaşamayacaktır.

a) Yetki Tespiti ve Karar

Yukarıda bahsedildiği gibi EDK üzerinden sisteme giriş yapılarak yetki tespit başvurusunda bulunulduktan sonra sistem yasanın aradığı gerekli çoğunluğa sahip olup olunmadığının denetimini yaptıktan sonra olumlu veya olumsuz yetki tespitine karar verecek ve bunu hazırlayacağı raporla sendika yetkili kullanıcısına iletacaktır.

Toplu iş sözleşmesi yetki tespitinde işyeri çoğunluğunun belirlenmesinde başvuru tarihine ait bilgilerin kullanılması esastır. Dolayısıyla başvuru tarihinde kullanılacak veriler sisteme önce aktarılmış olmalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan işkolu istatistiklerinde sendikanın işkolu barajını aşmış olması gerekmektedir. Bu şartın belirlenmesinde en son yayınlanan istatistikler dikkate alınacaktır. Yasanın öngördüğü şartları sağlayan

sendikaya ilişkin karar EDYS'ye aktarılacaktır. Yetki tespiti için gerekli şartları sağlayamayan sendika için olumsuz yetki tespitini içeren karar EDYS'de görülecektir.

SGK'ya yapılan bildirimlerde NACE kodları kullanılarak uluslararası verilere uyum sağlanacak ve bu bilgiler yetki tespit otomasyon sistemine aktarılırken işkolu-NACE eşleştirme tablosu sayesinde işyerlerinin işkolu belirlenecektir. Bu kapsamda 6356 sayılı Kanun md. 4/III gereğince hazırlanan İşkolları Yönetmeliğinde²⁶⁵ uluslararası norm olan “NACE Revizyon 2- Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflaması” dikkate alınmış, sınıflamalara ve alt sınıflamalara yer verilmiştir.

Bu süreçte yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenen kodlara göre işçilerinde hangi işkolunda çalıştıkları sistem tarafından otomatik olarak belirlenecektir. Örneğin inşaat işkolunda faaliyet gösteren bir işletmede çalışan doktor da işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunda değerlendirilecektir. Yani sistemin yapacağı tüm kontrol ve hesaplamalar işyerinin bulunduğu işkolu üzerinden yapılacaktır. Ayrıca işletme kapsamında değerlendirilecek aynı işverene ait işyerlerini de sistem belirleyecektir.

Toplu iş sözleşmesi yetki tespit başvurusunda çoğunluğa esas çalışan sayısının belirlenmesinde başvuru tarihi esas alınacağı ve başvuru işlemlerinin altı işgünü içerisinde sonuçlandırılacak olması sistemin hızlı çalışmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda başvuru tarihine esas verilerin Bakanlığa ulaşmasında yaşanacak gecikmeler için mevzuatın uyumlaştırılması gerekmektedir. Örneğin işverenler tarafından işten çıkarılan ya da işten ayrılan işçilerin bildirim 10 günlük bir süreye tabidir. Bu 10 günlük süre içerisinde işveren gerekli bildirim yapmadan evvel EDK üzerinden sendikanın yetki tespit başvurusunda bulunması durumunda işten çıkarılan işçinin bildirim yapılmadığı için başvuru tarihi itibarıyla çalışan olarak değerlendirilecektir ya da işe başlayan bir işçinin bildirim yapılmadan başvuruda bulunulduğunda çalışan kişi işyeri işçi sayısına dâhil edilmeyecektir. Bu durum işverenlerce SGK'ya yapılan e-bildirgelere²⁶⁶ ek olarak işe giriş (Ek-1) ve çıkış (Ek-

²⁶⁵ RG. T. 19.12.2012, S. 28502, “İşkolları Yönetmeliği”.

²⁶⁶ 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunun 50 nci maddesiyle 5510 sayılı Kanunun 86 ncı maddesinde yapılan değişiklikle; işverenin çalıştırdığı sigortalıları ait olduğu ayı takip eden ayın yirmibeşinci gününün sonuna kadar bildirecektir. Kamu idarelerinde işyerinin özelliği nedeniyle prim

2)²⁶⁷ bildirimlerinin yapılması ve SGK tarafından Bakanlığa bildirilmesi (EDK sistemi üzerinden çevrimiçi gerçekleşecektir) ile çözülecektir. Örneğin 24 Mart 2012 tarihinde gerçekleştirilen yetki tespit başvurusunda sistemde gözükten işyeri çalışanlarının sayısı bir önceki ayın verileri olacaktır. Başvuru tarihine ait kesin verilerin oluşturulması için aradaki 25 günlük sürede işçi-giriş çıkışını gösteren ve işverence bildirilecek Ek-1 ve Ek-2 belgelerinin zamanında SGK'ya yapılması gerekir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 42/4'de sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanların yetkili işçi sendikasının tespit edilmesinde dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir. Böylece birbirinden farklı sürelerde bildirim şartı olan istisnai durumlar karşısında yetki tespitinin doğru bir şekilde yapılabilmesi ve bu hususun tartışma konusu yapılmaması hedeflenmiştir.

Yetki tespiti için öngörülen azami altı işgünü olarak belirlenmiş sürenin, işverenlerin SGK'ya yapacakları bildirimlerin süresini kapsamaması istatistiklerde SGK'ya yapılan bildirimlerin esas alınması bakımından uygun olacaktır.

c) İşyeri Bilgileri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine, Türkiye İş Kurumuna ve SGK'ya yapılan aynı mahiyetteki işyeri ve işçi bildirimleri, gerek bürokratik işlemleri artırması gerekse emek ve zaman israfına yol açması nedeniyle uzun yıllar eleştirilmiştir. Aynı içeriğe sahip farklı dosya numaralı ile arşivlenen işyeri ve işçi bilgileri istatistiki verilerin oluşturulmasında da karışıklık yaratmış, yetki tespit sürecinde birtakım sorunların yaşanmasına neden olmuştur.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na 18.2.2009 tarihli ve 5838 sayılı Kanun ile eklenen md. Ek 1'e göre işverenler tarafından SGK'ya yapılan sigortalı ve işyeri bildirimlerinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine) ve Türkiye İş

belgelerinin farklı sürelerde verilme zamanını belirlemeye, Kurum yetkili kılınmış buna göre kamuda çalışan sigortalıların bildirimini ait olduğu aydan bir sonraki ayın yedisine kadar yapılacaktır.

²⁶⁷ Özel sektör ve kamu için ayrı bildirim sürelerinin belirlenmesi ve aradaki zaman diliminde yapılacak yetki başvurularında başvuru anındaki çalışan sayısının belirlenebilmesi için bu bildirimlerin işverenlerce zamanında yapılması gerekmektedir.

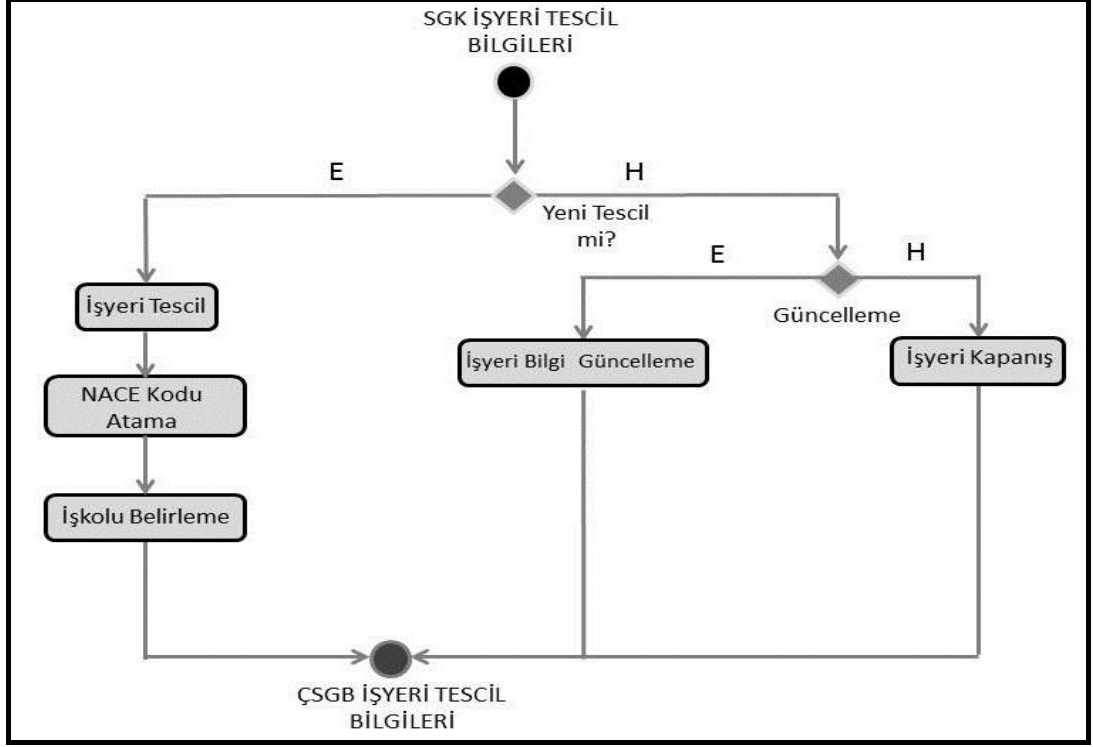
Kurumu'na yapılması gereken bildirimlerin yerine geçmesi kararlaştırılmış ve tek bildirim tek tescil uygulamasına geçilmiştir.

Yasanın yürürlüğe girdiği 1 Ağustos 2009 tarihinden önce Bölge Müdürlükleri ve Türkiye İş Kurumunda işyeri ve işçilere ilişkin tutulan dosyalar SGK'da tutulan dosyalar ile birleştirilmiş aynı işyeri için tek bir sicil numarası ve tek bir dosya tutulması sağlanarak mükerrer kayıtlar ayıklanmış, yetki tespit sürecinde belirleyici olan istatistiki verilerin sağlıklı olarak tutulabilmesi sağlanmıştır.

Buna göre toplu iş sözleşmesi yetki tespit sürecinde önemli bir adım olan işyeri tescil bilgileri EDK üzerinden SGK'dan günlük alınacak ve en doğru veriye ulaşılabilecektir. İşletmeler ve işletmelere bağlı olan işyerleri sistem sayesinde ilişkilendirilecek ve işyerlerine doğru işkolu ataması yapılabilmesi için gerekli veriler kullanıcıya sunulacaktır.

İşletmeler için yetki tespitinde başvuru yapılan aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerleri dikkate alınarak hesaplamalar yapılmıştır. İşletme kavramı altında işyerleri ilişkilendirilerek işletmeye bağlı işyerleri için bir merkez belirlenmiş ve diğer işyerleri de işletme merkezine bağlı işyerleri olarak sisteme tanıtılmıştır. Sistemde tüm işyerleri için farklı SGK dosya numarası kullanılmıştır. İşletme bünyesinde asıl işe yardımcı işler kapsamındaki işler, işletme ile aynı işkolunda değerlendirilerek işkolunun belirlenmesinde sistemin en az risk ile çalışması sağlanmıştır.

Şekil 2: İşyeri Tescil Bilgileri



Bugüne kadar uygulamada üretim yapılan yerden ayrı ve bu yerden uzakta bulunan ancak üretim yapılan yerin idari ve mali işlerinin görüldüğü merkez ofisin ya da müdürlüğün yine farklı yerlerde irtibat bürolarının var olması durumunda buralarda çalışan işçilerin toplam işçi sayısına dâhil edilip edilmeyeceği bazı uyuşmazlıklara neden olmaktadır²⁶⁸. Bakanlığa yapılan bildirimlerin teke indirilmesi ve SGK'ya yapılan bildirimlerin istatistiklerde esas alınması ve oluşturulan yetki tespit otomasyon sistemi sayesinde işyerleri ve işçilere ilişkin bilgiler sisteme aktarıldıktan sonra birbirleriyle ilişkilendirilmekte ve bu sorun ortadan kalkmaktadır.

ç) İşçi Bilgileri

İşçilerin kişisel ve çalışma durumlarını gösterir bilgiler tek bildirge tek tescil uygulaması kapsamında oluşturulan dosyalardan çevrimiçi çalışacak sistem ile

²⁶⁸ Taşken, Savaş, Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos -2006 Ankara, s. 601.

günlük alınacak ve bu bilgiler üzerinde değişiklik yapılmasına (ekleme, silme, güncelleme) izin verilmemektedir.

İşçi ve çalışma bilgileri oluşturulacak web servis ağı ile sürekli güncellenerek kontrol edilmektedir. Buna göre işe giriş-çıkış ve pirim bilgileri ile emeklilik bilgisi SGK'dan günlük, ölüm bilgisi Merkezi Nüfus idaresi Sistemi (MERNİS) sisteminden yine günlük alınarak sisteme aktarılmakta ve böylelikle mükerrer, silinmesi gereken ve istatistikleri olduğundan fazla gösteren tüm kayıtlar internet servis ağı sayesinde ayıklanmaktadır.

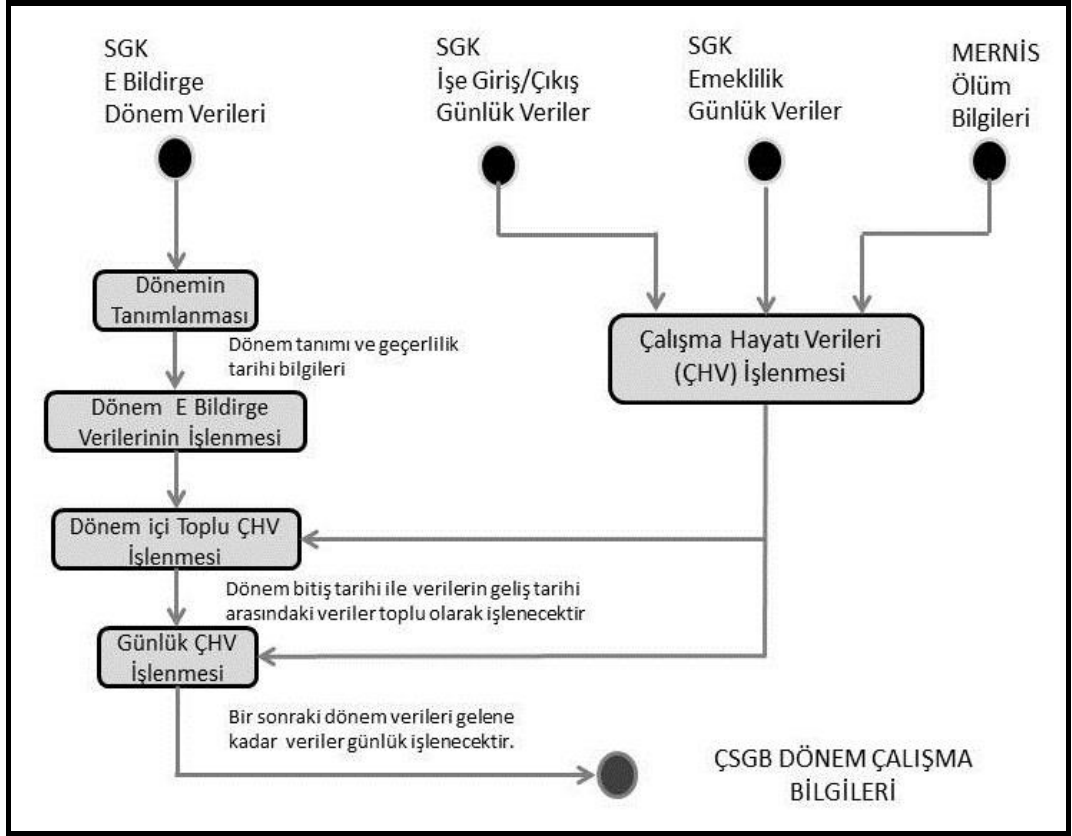
İlgili ayın bildirimleri yapılana kadar geçen süredeki işe giriş-çıkış, emeklilik ve ölüm bilgileri dönem bilgisi ile günlük olarak eklenerek bu süre boyunca bilgilerin güncel tutulması sağlanmakta ve sistem yetki tespit başvuru tarihi itibariyle en güncel verilere sahip olmaktadır. Dönem kayıtları prim bildiriminin sisteme aktarılış tarihinden bir sonraki bildirim sisteme aktarılmasına kadar geçen süre için esas alınmakta ve sorgulamalarda kullanılmaktadır.

Daha önceki uygulamada işçi bilgileri Bakanlık kayıtlarında sicil numarası ile, SGK'da ise TC numarası ile takip edilmekteydi. Bu durum verilerin eşleşmesinde sorunlar yaratmakta hatalı istatistiklerin üretilmesine neden olmaktaydı. Yukarıda bahsedildiği gibi sistemin hatasız işlemesi ve en doğru istatistikleri oluşturabilmesi için işçi ve işyeri bilgileri SGK bünyesinde toplanmış ve SGK ya yapılan bildirimler İşkur ve Bölge Müdürlüklerine yapılacak bildirimlerin yerine geçmiştir.

Bakanlık yaptığı mevzuat değişikliği ve güçlendirdiği elektronik alt yapısıyla kendisine yapılan bildirimlerden en az hata ile en doğru istatistiki verileri üretecek bir konumdadır. İşe giriş-çıkış emeklilik ve ölüm bilgilerinin güncel olarak takip edilmesi ile birlikte mükerrer bilgilerinde sistemden ayıklanmasıyla istatistiklerin güvenilirlikleriyle ilgili herhangi bir tereddüde yer kalmamıştır. Ancak sistem Bakanlığa yani SGK'ya yapılan bildirimleri esas aldığı için bildirimlerin cezai şarta rağmen zamanında ya da hiç bildirilmemesi riski bulunmaktadır. İşveren yasal olarak işçi işe başlamadan evvel bildirimde bulunmak zorundadır. İşten çıkışlar da ise işveren yasal olarak on gün içinde (çeşitli durumlarda süre değişebilmektedir) bildirimde bulunmak zorundadır. İşverenin kanunen öngörölmüş cezai şarta

katlanmak suretiyle bu bildirimleri yapmama ya da geciktirme riski bulunmaktadır. Sistemin bu açıdan aksamaması ve ileride sorunlar yaşanmaması için bildirim zorunluluğuna yönelik cezai şartların ağırlaştırılması ve denetimlerin sıklaştırılması gerekmektedir.

Şekil 3: İşçi-Çalışan Bilgileri



Sistem işe giriş ve çıkışlarda işçinin çalışacağı işkolunu kayıt altına almakta ve sendika üyelik işlemlerini buna göre belirlemektedir. İşçi, üyesi olduğu sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan farklı bir işkolunda işe başladığında sistem sendika üyeliğini düşürecektir. Kişi ilerleyen dönemde tekrar aynı işkolunda işe başladığında önceki üyelik geçerli hale gelmeyecektir. İşçinin tekrar üye olması durumunda sendika üyeliği aktif hale gelecektir. Önceki sistemde bu işlemlerin dosya üzerinden yapılması, farklı kurumlarla yazışmalar gerektirmesi ve birçok belgenin bir araya getirilmesinin gerekmesi hem zaman kaybına neden olmakta hem de karışıklığa sebebiyet vermekteydi. Bu durum istatistiklerin güvenilirliğini tartışmalı hale getirmiştir.

Yetki tespit sisteminde işten girişler ve çıkışlar nedenleri (Tablo 2) ile birlikte ele alınarak sendikal üyelikle ilgili tespitler yapılmaktadır. Ölüm ve emeklilik gibi durumlarda işten çıkışın gerçekleşmesi durumunda üyelik otomatik olarak düşecektir. İşçinin tekrar aynı işe başlaması durumunda üyeliği geçerlilik kazanacaktır. Son on iki ayda ilgili işkolunda çalışmamış gözüken işçilerin üyelikleri kendiliğinden düşürülecek, on iki ay boyunca farklı bir işkolunda işe başlamaması durumunda üyeliği askıda kalacaktır²⁶⁹. Askerlik nedeniyle işten ayrılmalarda da üyelik askıda kalacak askerliğini yapan kişi işe başladığında üyeliği aktif hale gelecektir. Sonuç olarak yetki tespit otomasyon sistemi ile oluşturulan süreç ve ilgili kurumların bir biriyle bağlantılı çalışmaları istatistik üzerine yaşanan sorunların ortadan kalkmasını sağlamıştır.

d) Üyelik İşlemleri

Üyelik işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilmesi, yetki tespit sürecinde yaşanan aksamalar ve gecikmelerin ortadan kaldırılabilmesi, güvenilir istatistikler elde edebilmek için oluşturulan yetki tespit otomasyon sisteminin önemli bir parçasıdır. Sistemin çevrim içi olarak işçinin kişisel ve çalışma durumuna ilişkin bilgileri günlük olarak temin etmesi sonucu verilerin güncellenmesinin yanı sıra kişinin sendikaya üyelik durumunun da aynı şekilde çevrimiçi olarak e-Devlet kapısı üzerinden günlük olarak takip edilmesi sistemin bir bütün içerisinde sorunsuz çalışmasını ve sosyal taraflar için güvenilir veriler oluşturulmasını sağlayacaktır.

6356 sayılı Kanun ile sendikaya üyelik işlemlerinde noter şartının kaldırılmış, üyelik işlemlerinin basit, kolay ve ekonomik bir yöntemle e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilmesi düzenlenmiştir. Sistem bir yıllık geçiş dönemi süresince uygulanacak 2821 sayılı Kanunun ilgili hükümlerini gözeterek şekilde tasarlanmıştır.

²⁶⁹ Y9. HD. 11.5.1998, E. 1997/7300, K. 1998/8735.

Tablo 6: İşten Çıkış Nedenleri

İşten Çıkış Nedenleri	
01	Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi
02	Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi
03	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi
04	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple bildirimden feshi
05	Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi
06	İş sözleşmesinin haklı nedenlerle işçi tarafından feshi
07	İş sözleşmesinin haklı nedenlerle işverence feshi
08	Emeklilik veya (toptan) ödeme
09	Malulen emeklilik
10	Ölüm
11	İş kazası sonucu ölüm
12	Askerlik
13	Kadın işçinin evlenmesi
14	Emeklilik için yaş dışında diğer şartların sağlanması
15	Toplu işçi çıkarma
16	Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli
17	İşyerinin kapanması
18	İşin sona ermesi
19	Mevsim bitimi (iş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa 4 nolu kod kullanılır.)
20	Kampanya bitimi (iş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa 4 No'lu kod kullanılır.)
21	Statü değişikliği
22	Diğer nedenler
23	İşçi tarafından zorunlu nedenlerle fesih
24	İşçi tarafından sağlık nedenleriyle fesih
25	İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış nedeniyle fesih
26	Disiplin kurulu kararıyla fesih
27	İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih
28	İşveren tarafından sağlık nedeniyle fesih
29	İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış nedeniyle fesih
30	Vize süresinin bitimi (iş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa 4 nolu kod kullanılır.)
31	Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, TİSGLK kapsamında kendi istek kusuru dışında fesih
32	4046 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre özelleştirme nedeniyle fesih
33	Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi
34	İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih

Önceki dönem uygulamasında üyelik işlemlerinde noter şartının olması örgütlenmenin önündeki engellerden birisi olarak değerlendirilmekle birlikte sendikalara ve işçilere ekonomik yük getiren bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Noter şartının kaldırılmasına sosyal taraflar olumlu görüş bildirerek yerinde bir uygulama olacağı değerlendirmesinde bulunmuşlar ancak e-Devlet kapısı ile ilgili bazı tereddütleri ifade etmişlerdir. E- üyelik işlemlerinin kişisel olarak temin edilecek e-Devlet şifreleri üzerinden yürütülecek olması sisteme işverenin müdahale etme imkânını artıracığı ve siyasi yönlendirmeye zemin oluşturacağı gerekçesiyle işçi sendikaları tarafından eleştirilmektedir. Bu durum işçi sendikalarının değişikliğe temkinli yaklaşmasına neden olmuş işverenlerin işçileri sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlamaları ihtimaline karşı taslağa yaptırımlar konulması istenmiştir.

I. 2821 sayılı Sendikalar Kanununa Göre Üyelik

Sendika üyeliğinin e-Devlet üzerinden gerçekleştirilmesinin sağlayacağı faydaları anlayabilmek ve etkin bir kıyaslama yapabilmek için 2821 sayılı Kanunun sendika üyeliği ile ilgili düzenlemesine değinmekte fayda vardır.

2821 sayılı Kanunun 22/I fıkrasına göre sendikaya, konfederasyona veya uluslararası kuruluşa üye olmak serbesttir. Buna göre hiç kimse bir örgüte üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Üyeliğe ilişkin dolaylı bir zorlama teşkil edecek her türlü uygulama yasaya ters düşecektir. İşe alınmayı belli bir sendikaya üye olma veya olmama şartına bağlayan hükümler batıldır²⁷⁰.

2821 sayılı Kanuna göre sendika üyeliği için üye kayıt fişinin düzenlenerek verilmesi ve sonrada sendika yetkili organının üyeliği kabul etmesi gerekmektedir. Buna göre işçi sendikasına üye olmak üzere noter tasdikli beş nüsha üye kayıt fişi düzenlenerek sendikaya verilmelidir. İşveren sendikalarına üyelikte üç nüsha yeterlidir. 2821 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinde yer alan muafiyetler başlıklı hüküm uyarınca bu kanun hükmünce noterde yapılan işlemler her türlü vergi, resim ve harçtan muaf tutulmuş olsa da bu usul masraflı ve külfetli olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir²⁷¹.

²⁷⁰ Sur, s. 125.

²⁷¹ Şahlanan, Sendikalar Hukuku, s.163.

Sendika kendisine yapılan üyelik başvurusunu değerlendirdikten sonra üyelik başvurusunu kabul veya reddedebilir. Üyeliğin kabul edildiği tarih sendikanın yetkili organının onay verdiği veya başvurudan sonra otuz günün geçtiği gündür. Başvurunun reddedilmesi durumunda mahkeme kararıyla gerçekleşen üyeliklerde üyelik tarihi mahkeme kararının verildiği tarihtir. İşçi ve işveren sendikaları tarafından üye kayıt fişleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve Çalışma Bölge Müdürlüklerine gönderilmekte, üye kayıt fişinin bir nüshası da işçiye verilmektedir²⁷².

2821 sayılı SK md. 24'te sendika üyeliğinin askıda kaldığı durumlar düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre sendika veya konfederasyonun yönetim, denetim ve disiplin kurulunda görev alanların işçi veya işveren sıfatını kaybetmelerine karşın sendika üyeliklerinin devam edeceğini, bir kurum veya işletme yönetim kurulunda görev alınması durumunda üyeliklerin devam edeceğini ifade etmektedir. Aynı maddenin son fıkrası uyarınca geçici süre işsiz kalınması durumunda sendika üyeliği devam edecektir. İşsizlik kanunda belirli bir süreyle sınırlı tutulmamıştır ancak yukarıda bahsedildiği üzere Yargıtay vermiş olduğu kararlarda bu süreyi bir yıl ile sınırlandırmıştır. 24/III fıkrada ise askerlik nedeniyle işten ayrılan işçilerin sendika üyeliklerinin askerlik süresince askıda kalacağı hükme bağlanmıştır.

SK'nın 25 inci maddesi sendika üyeliğinden çıkma (çekilme), çıkarılma ve kendiliğinden son bulma durumlarına ilişkin hususları düzenlemektedir. Üyelikten çekilme herhangi bir şarta bağlanamayacak, yetkili organın kabulünü gerektirmeyecek tek taraflı bir irade beyanıdır²⁷³. Üyelikten çekilme noter huzurunda münferiden kimliğin tespiti ve istifa edecek kişinin imzasının tasdiki ile olur²⁷⁴. Üyelikten çekilmenin hukuki bir sonuç doğurabilmesi için bu işlemler şarttır²⁷⁵. Noter çekilme bildirimlerini en geç üç iş günü içerisinde işverene, sendikaya Çalışma Bölge Müdürlüğü ve Bakanlığa gönderir. Çekilme notere başvuru tarihinden itibaren bir ay sonra gerçekleşecektir. Üyelikten çıkarılma üye için sendikanın disiplin

²⁷² Şahlanan, s. 167.

²⁷³ Sur, s. 137-138.

²⁷⁴ Çingir, Selahattin (der), Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile İlgili İçtihat ve Mahkeme Kararları ve İş Kolları Yönetmeliği, Türkiye Maden İşçileri Sendikaları Federasyonu Yayınları No: 14, Ankara-1979, s.170-171.

²⁷⁵ Y9. HD. 7.6.1976, 11200/144652, RG 15.7.1976, s.15647.

yetkisine dayanarak uygulayabileceği en ağır yaptırımlardan birisidir²⁷⁶. Üyelikten çıkarılan işçinin bu durumunu gösterir karar çekilmede olduğu gibi işverene, Çalışma Bölge Müdürlüğüne (Çalışma ve İşkur İl Müdürlüğüne), Bakanlığa ve işçinin kendisine yapılır. Son olarak sendika üyeliğinin kendiliğinden sona erdiği durumlar SK'nın 25 inci maddesinin IV ve V inci fıkralarında düzenlenmiştir. Üyenin ölümü, temyiz kudretinin sürekli biçimde kaybedilmesi, emeklilik ve işçi sıfatının kaybedilmesi gibi durumlarda üyelik kendiliğinden sona ermektedir²⁷⁷.

Üyelik çekilme, çıkarılma ve kendiliğinden son bulma hallerinde sona ermesi sonucu Bakanlığa yapılan bildirimlerin zamanında ve düzenli yapılmamış olması nedeniyle istatistiklerde sendika üye sayısı olduğundan fazla görünmektedir. Gerekli yasal düzenlemeler yapılarak sistemin işlemeye başlamasıyla birlikte İstatistikleri güvensiz hale getiren ve yetki sürecinde aksamalara neden olan hususlar e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilecek üyelik sistemiyle ortadan kaldırılacak ve üye sayısında en doğru veriler elde edilmiş olacaktır.

II. Yeni Üyelik İşlemleri

Üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine işçinin e-Devlet kapısı üzerinden sendikaya üyelik talebinde bulunması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılacaktır.

Bir yıllık geçiş döneminde 2821 sayılı Kanunun ilgili hükümleri göz önünde bulundurularak üye giriş kayıtları sisteme geçici olarak kaydedilecektir. Sendikanın yetkili organında üyeliğin onaylanması veya sendika tarafından otuz gün içerisinde onaylanmayan üye kayıtlarının otomatik onaylanmasıyla üyelikler kesinleşecektir.

Sendika, üye ve işyeri bilgileri veri tabanındaki bilgiler ile karşılaştırılarak işkolu kontrolü yaptırılacaktır. İşkolu tespitinin ardından verilerin doğruluğu sınınanarak üyelik uygunluk denetimi yapılacaktır. Buna göre;

- İşçi veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler

²⁷⁶ Sur, s. 139.

²⁷⁷ Şahlanan, s. 188-189.

geçersizdir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilirler.

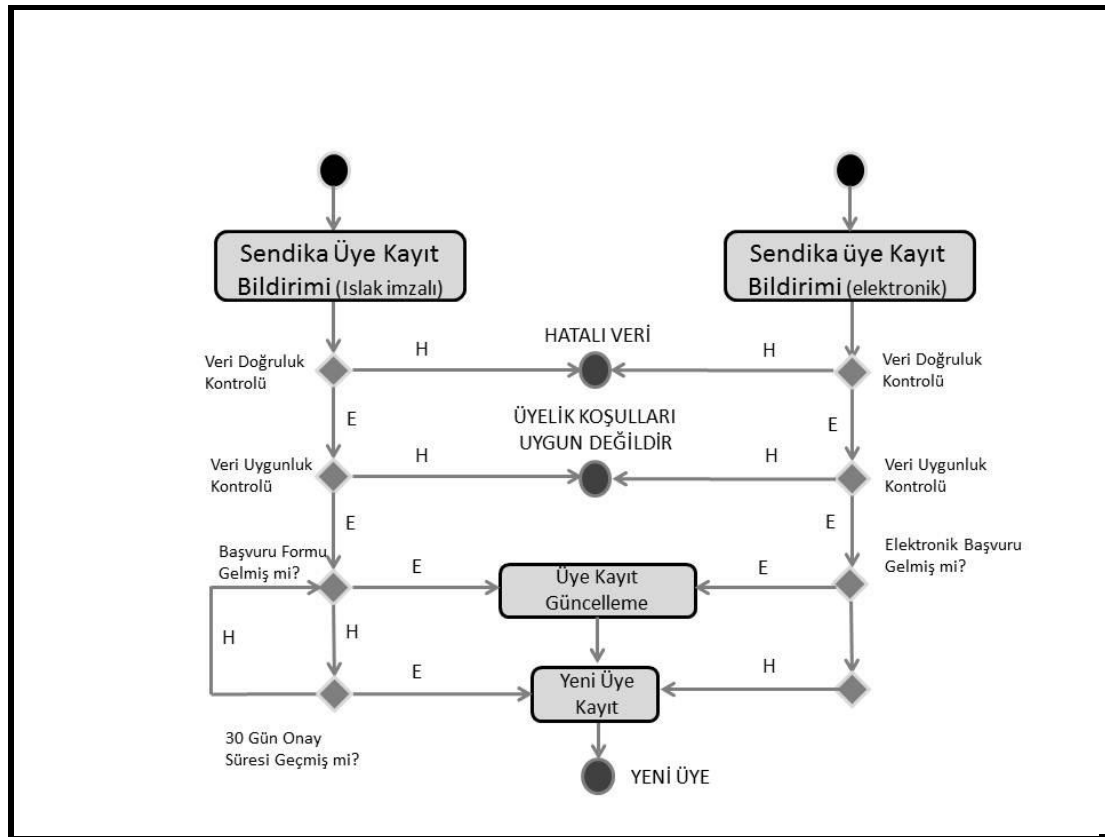
- Sendika üyesi bir işçi üyelikten çekilme başvurusu yapmadan aynı işkolunda başka bir sendikaya üyelik başvurusu yapamaz. Çekilme kaydı olmadan gelen yeni üyelik talepleri sistemde geçici olarak kaydedilecek ve 30 gün içerisinde üyesi olduğu sendika için çekilme kaydı Bakanlığa ulaşmaz ise yeni üyelik talebi işleme alınmayacaktır.
- İlk üyelik için geçerlilik tarihi sendika tarafından verilen onay tarihidir.
- Başka bir sendikaya geçen işçiler için otuz günlük bekleme süresi dikkate alınacaktır. Bu otuz günlük süre boyunca işçi çekilme talebinde bulunduğu sendikanın üyesi olarak kabul edilecektir.
- Sendika tarafından üyeliğin reddedilmesi durumunda işçinin mahkemeye gitme hakkı saklıdır. Böyle bir durumda işçinin üyeliği mahkeme sonucuyla kabul edilirse noter başvuru tarihi üyeliğin başlangıç tarihi olarak geçerlilik kazanacaktır. Sendikanın vereceği red kararına mahalli mahkemede itiraz edilebilecek, ancak mahkeme kararı temyiz edilemeyecektir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacaklardır. Ancak bu kurala işçi açısından bir istisna getirilmiştir. Aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabileceklerdir. Bu durumda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olan işçinin sistem tarafından işkolu barajının belirlenmesinde bir defa çoğunluk sayısına katılması gerekmektedir. Aksi takdirde kanuna uygun bir şekilde aynı işkolunda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan ve iki farklı sendikaya üye olan işçinin sendika üyesi olmadığı işyerinde sendika üyesiymiş gibi çoğunluk hesabında dikkate alınması durumu ortaya çıkacaktır. Örneğin aynı iş kolunda farklı işverenlere ait iki farklı işyerinde çalışan bir işçi, işyerlerinden birisinde başka bir sendikaya, diğerinde

de başka bir sendikaya üye olabilecektir. Bu durumda işçi o işyeri kapsamında üye olmadığı sendikanın çoğunluk hesabında yer alacaktır.

6356 sayılı Kanun sendika üyeliğini düzenlerken işçi ve işveren sendikası şeklinde bir ayrıma gitmemiştir. Bu bağlamda işverenlerin sendika üyeliği de 6356 sayılı Kanunun md. 17'ye göre gerçekleşmesi gerekmektedir.

Şekil 4: Yeni Üye Akış Çizeneği

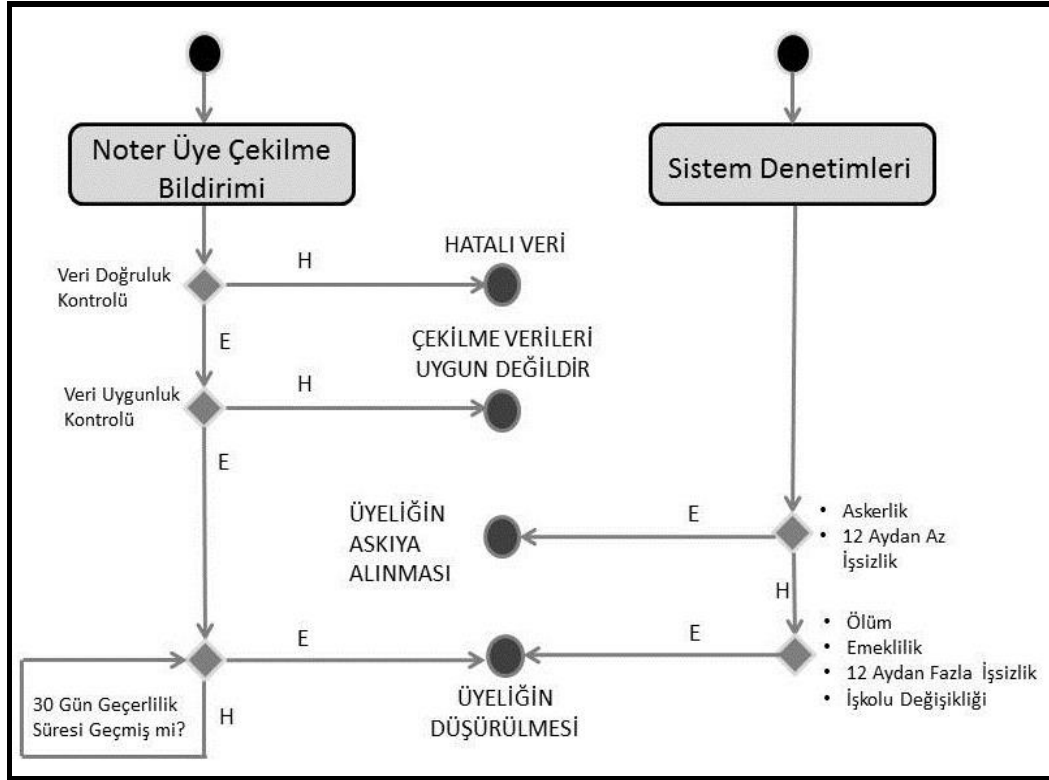


III. Üyelikten Çekilme İşlemleri

2821 sayılı Kanun hükümlerine göre üyelikten çekilme bildirimleri için noterler tarafından Bakanlığa bildirim yapılmaktaydı. 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte noter şartı kaldırılarak üyelik işlemlerinin EDK üzerinden elektronik ortamda yapılması düzenlenmiştir. Üyelğe girişte olduğu gibi verilerin kontrol edilmesinden sonra uygunluk denetimi yapılarak sendika, üye ve işyeri bilgileri veri tabanındaki bilgilerle karşılaştırılacaktır.

Çekilme bildirimlerinde başvuru tarihinden itibaren otuz gün sonra üyelik düşürülecektir. Bu otuz günlük süre zarfında işçi üyelikten çekilmek istediği sendikanın üyesi olarak kabul edilmeye devam edecektir. Bu süre içerisinde yeni bir sendikaya üye olduğu takdirde yeni üyelik başvurusu sendika tarafından hemen onaylanmış olsa bile üyeliğin geçerlilik tarihi önceki üyelikten çekilme tarihi itibariyle otuz günlük sürenin bitimi olacaktır. Çekilme tarihinden sonraki otuz gün içerisinde tekrar eski sendikasına üye olan işçinin üyeliği onaylanırsa aradaki işlemler geçersiz sayılacak ve eski sendika üyesi olarak değerlendirilecektir.

Şekil 5: Üyelikten Çekilme



Üyelikten çekilmede sisteme başvuruda bulunduğu anda işçinin ölüm, emeklilik, işten ayrılma, işkolu değişikliği, askerlik durumları otomatik olarak kontrol edilecektir. MERNİS ile eşgüdüm halinde çalışacak çevrimiçi bağlantı ile kişinin ölüm hali sorgulanacak ve ölüm durumu tespit edildiğinde üyelik otomatik olarak düşürülecektir. Emekli olan işçinin üyeliği otomatik düşürülecek, emekli olan işçinin aynı işkolunda tekrar çalışmaya başlamasıyla sendika üyeliği otomatik olarak geçerlilik kazanacaktır. Son on iki ayda ilgili işkolunda çalışmamış bir kişinin üyeliği

otomatik düşürülecektir. Çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin on iki aya kadar süren işsizlik durumunda sendika üyeliği devam edecektir. Askerlik nedeniyle işten ayrılmalarda üyelik askerlik süresinin bitimine kadar askıya alınacaktır. İşçi askerlik dönüşü tekrar aynı işkolunda işe başladığında üyelik otomatik olarak aktif hale gelecektir.

Sendika üyelik giriş-çıkış işlemlerinin sürecin tüm aktörlerinin yer aldığı ve tüm bilgilerin paylaşıldığı elektronik ortamda gerçekleştirilmesi, verilerin karşılıklı kontrol edilmesi ve e-Devlet güvencesi ile istatistiklerin sağlıklı oluşturulmasını sağlayacaktır. EDK sisteminin üyelik işlemlerinde kullanılması toplu iş sözleşmesi yetki tespit sürecinde itiraza konu olan birçok hususun da ortadan kalmasını beraberinde getirecektir. Ayrıca EDK'nın kullanılmasıyla;

- Üyelik kayıt ve çıkış işlemlerinde sistemdeki tüm verilerin karşılıklı denetiminin yapılacağı ve tüm işçilerin kolaylıkla kullanabileceği basit arayüzler sayesinde hatalı veri girişi en aza indirilecektir.
- Sistem işçinin sadece çalıştığı işkolunda bir sendikaya üye olabilmesini sağlayacak farklı işkolunda farklı sendikaya üye olma sistem tarafından engellenecektir. Örneğin metal işkolunda çalışan bir işçi sisteme girdiğinde karşısında sadece metal işkolunda örgütlenmiş sendikaların listesini görecektir ve bunlardan birisini tercih ederek üyelik işlemini gerçekleştirecektir.
- İşçi sisteme girdiğinde bir işkolunda üyeliği varsa, bu üyelikten çekilme işlemi tamamlanmadan yeni üyelik başvurusunda bulunamayacaktır.
- İşçi tarafından gerçekleştirilen üyelik başvuru işlemi Bakanlığa dorudan ulaşacak ve 30 gün içinde reddedilmeyen başvurular sistem tarafından otomatik olarak değerlendirilecektir.
- Sistem kişisel e-Devlet şifresi sayesinde tamamen işçinin bilgisi ve denetimi sayesinde işleyecek ve usule uygun olmayan üyeliklerin önüne geçilebilecektir.
- İşçiler çalıştıkları işyerinin prim bildirimlerini sistem üzerinde takip edebilecektir. Bildirimlerin sağlıklı yapılmadığı durumlarda çalışma bilgilerinde işyeri gözükmeyecektir.

- İşçiler sisteme girdiklerinde üye olmak istedikleri sendikalarla ilgili bilgileri (işyerinde toplu iş sözleşmesi olan sendika, işkolunda faaliyet gösteren sendikaların tamamı, sendikanın bağlı olduğu konfederasyon, sendika baraj bilgileri vb.) görebileceklerdir.
- İşçi üye olduğu sendikaların listesini üyeliğe giriş ve üyelikten çekilme tarihleri itibariyle görebilecektir.
- İşçiler üyesi buldukları sendikalardan çok basit bir işlemle ayrılabilir, yine çok basit bir işlemle yeni bir sendikaya üye olabileceklerdir.
- İşçiler üyelik başvurusunda bulduktan sonraki süreci sistem üzerinden takip edebilecek sendika onayının beklendiği aşamada başvuruyu geri çekilebilecektir.

EDK'nın gerek üyelik işlemlerinde gerekse yetki tespit sürecinde taraflara sunduğu önemli avantajların yanında sistem kendi içinde bazı riskleri de barındırmaktadır. Bu risklerin en başında vatandaşların e-Devlet kullanımını konusunda yeterince bilinçli olmamalarından kaynaklanabilecek sorunlar gelmektedir. Bilinçsiz kullanıcıların e-Devlet şifrelerini sendika temsilcileri, işverenler veya üçüncü kişilerle paylaşmaları, vatandaşın iradesi olmaksızın adına işlem yapılmasına yol açabilir. Bu noktada e-Devlet şifresinin kişisel bir bilgi olduğu ve paylaşılmaması gerektiği unutulmamalıdır. e-Devlet güvencesi kapsamında yetkisiz olarak başka kişiler adına işlem yapılması hukuken suç teşkil etmektedir. Günümüz teknolojisinin sunmuş olduğu imkânlar göz önünde bulundurulduğunda internet ortamında bilgisayar vasıtasıyla işlenen suçların tespiti mümkündür. EDK'nın kullanılması ile ilgili olarak sosyal taraflardan iletilen endişelerden birisi de işverenlerin işe alımlarda işçiden e-Devlet şifresini alarak sistem üzerinden sendika üyeliğine ilişkin bilgilere ulaşmasıdır. Bu durumun işe alımlarda belirleyici rol oynaması işçi kesimi açısından endişe verici bir husus olarak görülse de kişi e-Devlet üzerinden yapacağı üyelik işlemlerini geri alma, şifresini değiştirme gibi imkânlara sahiptir.

e) Raporlama İşlemleri ve Sistem Yönetimi

EDK üzerinden yürütülecek toplu iş sözleşmesi yetki tespit işlemlerinde yetkili kullanıcıların kullanabilecekleri sorgulama ekranları sayesinde sürece ilişkin bilgiler

anlık olarak görülebilecek ve yetki başvurusu bu bilgiler ışığında gerçekleştirilecektir.

Sistemin yönetimi içerisinde yer alacak yetkili kullanıcılar daha öncede belirtildiği üzere sisteme tanıtılacak ve sadece kendileri ile ilgili işlemleri yapabilmelerine izin verilerek verilerin güvenli şekilde korunması sağlanacaktır.

Buna göre yetki tespit otomasyon sisteminden yararlanacak yetkili kullanıcıların yapabilecekleri işlemler sınırlandırılacaktır. Sendika yetkili kullanıcısı sisteme tanıtıldıktan sonra e-Devlet şifresini kullanarak sendika bilgileri, başvuru bilgileri, sözleşme bilgileri, üye bilgileri, işkolu istatistik verileri, işletme/işyeri çoğunluk bilgilerini sorgulayabilecektir. Bununla birlikte sendika yetkili kullanıcısı noterlerden gelecek elektronik üye kayıt bildirimlerini onaylayabilecek ya da reddedebilecektir. Üyelikte noter şartının kaldırılması durumunda sistem doğrudan Bakanlık ve sendikalar arasında işleyecektir.

STDB yetkili kullanıcısı yetki tespiti işlemlerinin e-Devlet sistemi üzerinden gerçekleştirilmesi için öngörülen geçiş döneminde evrakla gelen yetki tespit başvurularını sisteme gireceklerdir. STDB yetkili kullanıcıları başvurunun ardından %10 işkolu barajı kontrolünü gerçekleştirecek, başvuran sendika barajın altında ise başvurusu geri çevrilecektir. İkinci olarak yetkili kullanıcı tarafından sözleşme kontrolü yapılacaktır. Başvuru yapılan işyeri veya işletme için yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa yeni başvurunun toplu iş sözleşmesi bitiş tarihinden önceki 120 gün içinde gerçekleşip gerçekleşmediği belirlenecektir. Eğer bitiş süresine 120 günden fazla varsa başvuru geçersiz sayılacaktır. Yetki tespit başvurusunda herhangi bir engel bulunmadığı tespit edilirse sözleşme bilgilerinin sisteme girişi STDB yetkili kullanıcısı tarafından yapılacaktır.

Daha önce Bilgi İşlem Yetki Şubesi (BİMYŞ) tarafından gerçekleştirilen yüzde elliden fazla işletme/işyeri çoğunluk denetimi sürecin uzamasına ve verilerin tutulmasında karmaşaya neden olmaktadır. Yeni sistemde bu işlemde STDB yetkili kullanıcıları tarafından gerçekleştirilecek, eğer yetki tespit başvurusu olumsuz ise sendikaya bildirilecektir. Sendika bilgileri altında toplanacak tüm verilerin (sendika, üye, işletme/işyeri ve işçi bilgileri) giriş ve güncelleme işlemleri yine STDB

tarafından gerçekleştirilecektir. Gerekli yasal değişikliklerin yapılması ve evrakla başvurunun kaldırılması sonucunda yetki tespit sürecine ilişkin tüm işlemler tekbir merkez tarafından çok kısa sürede en doğru ve güncel verilerle gerçekleştirilerek tamamlanacaktır.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri (Bölge Müdürlükleri) yetkili kullanıcıları yetki sürecine yapılan itirazlar neticesinde SGK'dan alınarak sisteme aktarılan işyeri tescil, işe giriş-çıkış, emeklilik ve e-bildirge ile MERNİS'ten alınan ölüm bilgileri doğrultusunda işyerlerine ilişkin bilgilere ulaşamaması durumunda yetki tespiti için gerekli bilgileri işyerlerinden isteyerek sisteme aktaracaklardır.

SONUÇ

Üretim teknolojilerinin getirdiği yenilikler işgücü piyasasının temel özelliklerini değiştirirken çalışma hayatının vazgeçilmez unsuru ve işveren karşısında işçinin haklarını savunan sendikalara bakış açısı da değişmektedir. Son dönemlerde iyice artan işsizlik olgusu gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkenin temel sorunu olarak çözüm beklemektedir. Kuşkusuz bu yapısal dönüşüm işgücü piyasasının temel aktörü olan işçilerin sendikacılık faaliyetlerini ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi düzenini de olumsuz etkilemektedir.

Birçok AB ülkesinde de 1980'li yıllardan itibaren sendikalaşma oranları düşme eğiliminde olmuştur. 1980 yılında sendikalaşma oranı en yüksek olan ülke (İsveç) ile en düşük olan ülke (Fransa) arasındaki fark 2002 yılına gelindiğinde 61,8 den 68,3 e yükselmiştir²⁷⁸. Türkiye'de ise sendikal örgütlenmede yaşanan bir takım sorunlar ve sistemin aksayan yönleri bu değişimin sendikalaşma oranlarına fazla yansımaları engellemiştir. Türkiye'de sendikalaşma oranları % 50-60 arasında dalgalanırken OECD yapmış olduğu araştırmalarda ve açıklamış olduğu oranlarda Türkiye'deki sendikalaşma oranlarını % 8-9 civarında göstermiştir.

Türkiye'de sendikalar yapısal dönüşüm ve çalışma hayatının yeni gelişmeler karşısındaki işleyişi nedeniyle güç kaybetmiş fakat bu durum uzun süre istatistiklere gerektiği gibi yansımamıştır. Bununla birlikte sendikal örgütlenme açısından son derece önemli olan toplu iş sözleşmesi yetki tespit sürecinin birçok nedenden dolayı aksaması sendikacılığı oldukça zor durumda bırakmıştır. Kuşkusuz toplu iş sözleşmesi imzalayamayan bir sendika gerek üyelerini koruma gerekse yeni üyeler kazanma noktasında cazip olmaktan uzaklaşmıştır.

Bu noktada istatistiklerin güvenilirliği oldukça önemlidir çünkü sendikalar bu verilere göre tutumlarını ve politikalarını belirlerler, siyasal karar organları da bu

²⁷⁸ Waddington, Jeremy, "Trade Union Membership in Europe The Extend of The Problem and The Range of Trade Union Responses", ETUI-REHS Research Department, Haziran -2005, s.2

verilere göre sosyal politika saptayabilir, bilim çevreleri ise bu verileri dikkate alarak bilimsel araştırma yapabileceklerdir²⁷⁹.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kendisine yapılan bildirimlere göre oluşturduğu istatistiklerin gerçeği yansıtmadığı eleştirileri karşısında yapmış olduğu yasal düzenlemeler ve e-Devlet kapısı üzerinden hizmet verecek yetki tespit otomasyon sistemi sayesinde önemli bir adım adım atmıştır. Gerçekleştirilen yasal düzenlemeler ile Bakanlığın çeşitli birimlerine yapılan aynı mahiyetteki bildirimler teke indirilerek süreci uzatan bürokratik engeller ve kırtasiyecilik ortadan kaldırılmıştır. Bildirimlerin teke indirilmesi ve tek bir merkezden sisteme girilmesi istatistiklerin de doğru ve güvenilir olmasını beraberinde getirmiştir. Yetki tespit otomasyon sistemiyle gerekli bilgiler çapraz sorgulara tabi tutularak mükerrer üyelikler ve farklı işkollarına kayan üyelikler temizlenmiştir.

Yetki sürecinde ve istatistik oluşturulmasında yaşanan sorunların kaynağı tek taraflı olmayıp çalışma hayatının tüm taraflarının bir şeklide içinde olduğu bir durumdur. Dolayısıyla her kesimin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi halinde çalışma barışı kendiliğinden sağlanacaktır. Bakanlığın oluşturduğu sisteme işçi ve işveren kesiminin vereceği destek çok önemlidir. Sendikalar personel ve teknik altyapı ihtiyaçlarını bilgi iletişim teknolojilerinin sunmuş olduğu imkânları değerlendirebilecek şekilde gidererek Bakanlık uygulamalarını takip edecek ve bunlardan faydalanabilecek bir yapıya kavuşmalıdırlar.

Bilgi iletişim teknolojilerinin hızla geliştiği ve daha önce günlerce süren kamu hizmetlerinin çok hızlı bir şekilde sunulduğu bir dönemde yetki sürecine ve sendikal faaliyetlere ilişkin işlemlerin elli yıl öncesinden çok farklı olmayan bir yöntemle yapılıyor olması artık sürdürülemez bir durum haline gelmiştir. Dolayısıyla tüm dünyada uygulanan e-Devlet uygulamaları son on yıldır hızla kamu hizmetlerinin sunumunda kullanılmaya başlamıştır.

Bu bağlamda vatandaşların herhangi bir kamu kurumundan hizmet ve bilgi almasına yönelik bir uygulama söz konusu olduğunda öncelikle paylaşılacak bilgiyi sağlayan kurumun buna istekli ve hazır olması gerekmektedir. Sunulacak hizmetin

²⁷⁹ Çelik, Türkiye’de..., s.12

kapsamında vatandaşlara açılacak bilgilerin yeterli olması, bunların yanısıra kullanıcıların yani bireylerin elektronik ortamı kullanabilme bilgi ve yeteneğine sahip olması önemlidir. Ayrıca hem bireyin hem de kamu kurumunun uygun ve birbiriyle uyumlu araçlar kullanıyor olması ve paylaşılan içeriğin anlamlı, anlaşılır ve kullanılabilir olması gerekmektedir²⁸⁰.

Sendikaya üyelik işlemlerinde e-Devlet üzerinden gerçekleşmesi ve noter şartının kaldırılmasına ilişkin düzenlemelerin yasalaşmasıyla birlikte yetki sürecinde işçi ve işveren tarafını tereddüte düşürecek ve itiraz konusu yapılacak birçok hususun ortadan kalkması, hukuku düzenini oldukça meşgul eden itiraz davalarının sayısının azalması ve sürecin kısılması beklenmektedir.

E-Devlet kapısı üzerinden yürütülecek işlemlerin suiistimal edilebileceği yönündeki eleştiriler sisteminin uygulanmamasını gerektirecek bir önem taşımamaktadır. e-Devlet üzerinden yürütülecek işlemler ve oluşturulacak bilgi havuzuna yönelik her türlü yasadışı girişime karşı çeşitli yaptırımlar içeren kanunlar düzenlenmiştir.

Sendikalaşmaya ilişkin istatistiki bilgiler gerek oluşturulma yöntemi ve gerekse ortaya koyduğu rakamlar nedeniyle gerçeği yansıtmaması nedeniyle uzun yıllar eleştirilmiş ve uluslararası kabul görmemiştir. Yeni düzenlemeler sonucunda oluşan istatistikler bazı uluslararası kurumların açıklamış olduğu verilerle paralellik arz etmektedir. Yeni istatistiklerin Ocak 2013 tarihi itibarıyla yayımlanmasıyla birlikte çalışma hayatı daha güvenilir ve sağlıklı verilere kavuşmuş bu sayede yetki tespit sürecinde yaşanan birçok anlaşmazlık konusu en baştan giderilmiştir. Yeni istatistikler karşısında kuşkusuz sendikalar gerek örgütlenme politikalarını gerekse kendi örgütsel yapılarını gözden geçirmek durumunda kalacaklardır.

Dünyada sendikacılık hareketinin gerilediği ve eskiye oranla güç kaybettiği bilinmektedir fakat Türkiye'deki sendikalaşma oranlarının dünya ortalamasının altında yer almasının küresel nedenlerden çok iç dinamiklerle ilgisi olduğunu kabullenmek ve yeni yaklaşımlar geliştirmek gerekmektedir.

²⁸⁰ İnce, Murat, Elektronik Devlet: Kamu Hizmetlerinin Sunulmasında Yeni İmkanlar, <http://ekutup.dpt.gov.tr/bilisim/10/incem/e-devlet.pdf> (07.09.2012).

KAYNAKÇA

Kitaplar

AKTAY, Nizamettin, *Toplu İş Sözleşmesi*, TÜHİS Yayınları No:37, Ankara-2000

CENTEL, Tankut, *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*, “Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi”, MESS, İstanbul- 2004

ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 17. Bası, İstanbul-2004

ÇELİK, Nuri, *Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Hesaba Katılacak İşçilere İlişkin Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi*, A. Can Tuncay'a Armağan, Mayıs-2005

ÇINGİ, Selahattin (Der), *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile İlgili İçtihat ve Mahkeme Kararları ve İş Kolları Yönetmeliği*, Türkiye Maden İşçileri Sendikaları Federasyonu Yayınları No: 14, Ankara-1979

DEMİR, Fevzi, *Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara-2006

DEMİR, Fevzi, *Sendikalar Hukuku*, 4. Baskı, İzmir-1999

DUMAN, Barış, *Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, Kartal Yayınevi, Ankara-2005

EKONOMİ, Münir, *Toplu İş Sözleşmesi İle İlgili Yasal Düzenlemeler*, Çalışma Hayatı İle İlgili Yeni Yasal Düzenlemeler Semineri, Bolu-1984

EKONOMİ, Münir, *Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki*, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara-1990

EKONOMİ, Münir, *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları*, Kamu-İş, Ankara-2000

- EKONOMİ, Münir, *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları*, Kamu-İş, Ankara-2002
- ESENER, Turhan, *İş Hukuku*, Ankara-1978
- GÜNAY, Cevdet İlhan, *Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, Ankara-1991
- GÜNAY, Cevdet İlhan, *İş Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara-2004
- GÜNAY, Cevdet, İlhan, *İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti*, Sicil Dergisi, Sayı: 10, Haziran-2008
- GÜZEL, Ali, *Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul-1998
- İŞIKLI, Alpaslan, *İş Hukuku*, Ankara-2002
- İNCİROĞLU, Lütfi, *Güncel Yargı Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu*, Legal Yayınları, İstanbul- 2006
- NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*, İzmir-2001
- OĞUZMAN, Kemal, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü 30. Yıl Yayınları Cilt: I No:3, İstanbul-1984
- SEVER, Hatice, *Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti*, Yetkin Yayınları, Ankara-2010
- SUBAŞI, İbrahim, *Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel*, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS, Ankara-1998
- SUR, Melda, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Turhan Kitabevi, Güncellenmiş 2. Bası, Ankara- 2008
- SÜMER, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 14. Baskı, Eylül-2008
- SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, 5. Bası, İstanbul-2009
- ŞAHLANAN, Fevzi, *Sendikalar Hukuku*, Banksis Yayınları No: 76, İstanbul-1995

- ŞAHLANAN, Fevzi, *Toplu İş Sözleşmesi*, Banksis Yayınları No: 70, İstanbul- 1992
- TAŞKENT, Savaş, *Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ağustos -2006 Ankara
- TUĞ, Adnan, *Sendikalar Hukuku*, Ankara-1990
- TUNCAY, Can, *Toplu İş Hukuku*, Alfa Yayınları, İstanbul-1999
- TUNÇOMAĞ, Kenan, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul-1988
- TUNÇOMAĞ, Kenan/Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Basım Yayım, İstanbul-1999
- UŞAN, Fatih, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara-2006

Makaleler

- CEYLAN, Saadet, *İşletme Kapsamına Giren Bir İşyerinde Ayrı Bir İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Yapılabilmesine Yönelik Karar İncelemesi-* Y9.HD. 11.07.2006, 19460/20465, Sicil Dergisi, Sayı:4, Aralık-2006,
- ÇELİK, Aziz/Lordoğlu, *Kuvvet, Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne*, Çalışma ve Toplum, S. 2, Yıl: 2006
- ÇİFTER, Algun, *Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası Düzeyi ve Türleri*, Kamu-İş, Cilt: 7, Sayı: 3, Yıl: 2004
- ÇSGB, *İnceleme Raporu, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Süreci*, No: 2009-1108/2, 2009-1164/3, 2009-1685/1
- ESENER, Turhan, *Türkiye’de Endüstri İlişkileri*, İşveren Dergisi Cilt 23, Sayı:1, Ekim -1984
- KOCABIYIK, Selçuk, *Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydettirilmesi*, Sicil Dergisi, Sayı:19, Yıl:2010

- KUMAŞ, Erhan/ BİRGÖREN Burak, *E- Devlet Kapısı Projesi Bilgi Güvenliği ve Risk Yönetimi: Türkiye Uygulaması*, Bilişim Teknolojileri Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, Mayıs-2010
- KUTAL, Metin, *ILO Uzmanlar Komitesi Raporu 'nda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmeleri Karşısındaki Durumu*, SİCİL Dergisi, Mart-2006
- KUTAL, Metin, *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, SİCİL Dergisi, Sayı: 3 Yıl: 2006
- NARALAN, Abdullah, *Türkiye 'de E-Devlet Güçlükleri*, EKEV Akademi Dergisi, Cilt: 12, Sayı:37, Güz-2008
- ODAMAN, Serkan, *Sendikanın Başka Bir Sendikaya Katılması veya Sendikanın Birleşmesi*, SİCİL Dergisi, Sayı:18, Haziran-2010
- OĞUZMAN, Kemal, *İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetkiye İlişkin Sorunlar*, TÜTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:9, Sayı:4-5, Temmuz-Eylül 1985
- UÇKAN, Özgür, *E-Devlet E-Demokrasi ve E-Yönetişim Modeli Bir İlkel Öncelik Olarak Bilgiye Erişim Özgürlüğü*, Stradigma Aylık Strateji ve Analiz e-Dergi, Haziran 2003, Sayı:5
- WADDINGTON, Jeremy, *Trade Union Membership in Europea The Extend of The Problem and The Range of Trade Union Responses*”, ETUI-REHS Research Department, ETUI- REHS, Haziran -2005

Elektronik Kaynaklar

- Bengshir, Türksel, Kaya, *Bilgi Toplumu ve E-Devlet Fırsatlar Tehditler*,
http://www.icisleri.gov.tr/ortak_icerik/www.icisleri/edevletantalya.pdf
(06.09.2012)
- ÇELEN, Fatma Kübra vd., *Türkiye'deki E-Devlet Uygulamalarının Değerlendirilmesi*, Akademik Bilişim 2011,
http://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/yayin/AB11_CelenCelik_Seferoglu_Turkiyede-e-Devlet.pdf

- ÇETİNER, Turan, *E-Dönüşümde Türkiye Nerede*,
<http://www.mfa.gov.tr/data/Kutuphane/yayinlar/EkonomikSorunlarDergisi/sayi31/Turan.pdf> (06.09.2012)
- http://www.stradigma.com/turkce/haziran2003/print_09.html (07.09.2012)
- İNCE, Murat, Elektronik Devlet: Kamu Hizmetlerinin Sunulmasında Yeni İmkanlar,
http://ekutup.dpt.gov.tr/bilisim/10_incem/e-devlet.pdf (07.09.2012)
- ODABAŞ, Çağlayan, *Stratejik Yönetim ve E-Devlet*, Sayıştay Dergisi, Sayı: 55
<http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der55m5.pdf> (06.09.2012)
- ŞENER, Merve/ Paşayiğit Ayten, *E-Devlette Kalite Güvenlik ve Kişisel Gizlilik*,
İstanbul Teknik Üniversitesi, http://www.ituemk.org/dosyalar/2006_2.pdf
(08.09.2012)