

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNU UYARINCA YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ PROSEDÜRÜ

Arş. Gör. Efe YAMAKOĞLU

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İ.İ.B.F.
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

GİRİŞ

Toplu iş ilişkileri sistemleri zıt menfaatlere sahip işçi ve işveren taraflarını bir ortak paydada buluşturarak, çalışma barışını sağlayacak düzeni oluşturmayı amaçlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşarak bir sonuca varabilmeleri bu bağlamda normatif düzenlemelerle mümkündür. Mevzuatımızda Toplu İş Sözleşmelerinin nasıl yapılacağı ve ilgili prosedür 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda düzenlenmektedir.

Her şeyden önce bir toplu iş sözleşmesinin geçerli sayılabilmesi, onun kanunen belirlenen taraflar arasında yapılmış olmasına bağlıdır. 2822 sayılı Yasada gösterilen niteliklere sahip olmayan kişi ve kuruluşların toplu iş sözleşmesi akdetmesi mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek için öncelikle toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmak gerekmektedir. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi ehliyeti tek başına yeterli değildir, aynı zamanda kanunen aranan yetki şartlarını da haiz olup bunu belgelemek gerekir.

İşçi sendikasının gerekli yetkiyi alması toplu iş sözleşmesi prosedürünün başlangıcını oluşturmaktadır. 2822 sayılı Kanun hem işçi sendikası hem de işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurusunu ayrı ayrı düzenlemiştir (*TİSGLK m.13,14*). Ayrıca bu başvuru üzerine yapılabilecek itiraz prosedürüne de ortak bir düzenlemede yer verilmiştir (*TİSGLK m.15*). Hemen belirtelim ki, ülkemizde mahkemelerin önüne yoğun bir şekilde “yetki itirazı” davaları gelmektedir.

Çalışmamızın konusunu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkiye ilişkin olumlu veya olumsuz tespit bildirimine karşı

yapılacak itirazlar oluşturmaktadır. Bu noktada öncelikle olumlu tespiti itiraz konusu ele alınacaktır. Konunun incelenmesi; itiraza yetkili olanlar, itiraz konuları ve itiraz prosedürü olmak üzere üç ana başlık altında toplanacaktır. Ardından Bakanlığın olumsuz tespitine itirazın ne şekilde yapılacağı açıklığa kavuşturulmaya çalışılacaktır.

I. GENEL OLARAK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespitine karşı sendikaların itirazı 2822 sayılı TİSGLK'nın 15. maddesinde düzenlenmiştir.

Yetki itirazına ilişkin olarak, kanunda, itirazın kimler tarafından yapılabileceği, itiraz konuları, itirazın yapılacağı merciler, itiraz süresi, itirazın usulü ve itiraz sonucunda yetkili makamın vereceği kararın yetki tespitine etkisi konuları düzenlenmiştir.¹

II. BAKANLIĞIN OLUMLU TESPİTİNE İTİRAZ

1. İtiraza Yetkili Olanlar

Yapılan başvuru üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetkili sendikaların tespiti ve bildiriminden sonra ilgililer, tespit edilen yetkiye itiraz edebilirler. İşçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işverenin itiraz ehliyeti bulunmaktadır(*TİSGLK m.15/1*). Bununla birlikte işçi sendikaları bakımından "kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil etmesi" şartı aranmaktadır.² Başka bir deyişle işkolunda asgari yüzde on temsil koşulunu sağlayamayan işçi sendikası, Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitine itiraz edemeyecektir. Gerçekten, aynı işkolunda kurulu olup tespit yazısı kendisine tebliğ edilen her işçi sendikasının itiraz hakkı olduğunu söylemek doğru değildir. Zira, genel olarak bir itiraz hakkı ya da dava hakkını kullanmak durumunda olan kimsenin, yargı yoluna başvurabilmesinde "hukuki yararı"nın bulunması gerekir. Özellikle kurulu bulunduğu işkolundaki toplam işçilerin yüzde onunu üye kaydetmemiş olan bir sendikaların yetki itirazında bulunması, hukuki yararı bulunmadığı için mümkün değildir.³ Hemen belirtelim ki sözü edilen yüzde on barajı 2822 sayılı TİSGLK m. 13 hükmüne göre tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç olmak üzere uygulanacaktır.

¹ Barış Duman, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi. Ankara: Kartal Yayınevi, 2005, s. 142.

² 03.06.1986 gün ve 3299 Sayılı kanun ile TİSGLK m. 15/1'e eklenmiştir.

³ Ünal Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 2001, s. 375 dp.

1986 yılında yasaya eklenen bu hüküm, yetki itirazı sürecinin boş yere yapılacak itirazlarla uzamamasını amaçlamaktadır.⁴ Getirilen bu düzenlemeyle yetki itirazına ilişkin bir kota getirildiğinden, her sendika yetki tespitine itiraz edemeyecek, bu şekilde itiraz prosedürü daha çabuk atlanarak toplu iş sözleşmesi görüşmelerine geçilebilecektir.

Öğretide, söz konusu hükme ilişkin olarak olumlu ve olumsuz yönde görüşler ileri sürülmüştür. Çelik'e göre hüküm haksızlıklara yol açabilecek niteliktedir. Yüzde onluk temsil koşuluna sahip olmayan bir sendikanın itirazında haklı olması ve bunun kabulü halinde sonraki dönemde yüzde on sınırını aşarak yetki kazanması söz konusu olabilir. Ayrıca, boş yere yapılan itirazlar ve çeşitli nedenlerle yetki alınmasının geciktirilmesi de mahkemenin çabaları ve başka kanun değişiklikleri ile önlenebilecektir. Kaldı ki, bu tür itirazların birçoğu işkolunda yüzde on(%10)'u temsil eden sendikalarca yapılmaktadır.⁵ Kılıçoğlu'na göre ise işçi sendikalarının en önemli amacı, bir an önce toplu pazarlığa oturmak ve üye işçilere ekonomik rahatlık sağlamaktadır. Bu nedenle hükümdeki değişiklik isabetli olmuştur.⁶

Hatırlatalım ki Kanunda gösterilen sendika ve işverenler haricinde yapılacak yetki itirazları reddedilecektir.

2. İtiraz Konuları

2822 sayılı TİSGLK'nın 15. maddesinde Bakanlığın yetki tespitine, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiye sahip olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolunda itiraz edilebileceği belirtilmiştir(*TİSGLK m. 15/1*). Bununla birlikte Bakanlığın tespitinde yer verilmeyen fakat yetkiye etkili olan diğer hususların da itiraz konusu yapılabileceğini kabul etmek gerekir.⁷

a. Maddi Hata İddiasıyla Süreye İlişkin İtirazlar

Bir işkolundaki bütün işçilerin sayısı ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı her yıl Ocak ve Temmuz aylarında

⁴ Mustafa Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları. Ankara: Turhan Kitabevi, 1999, s. 365; Aktay, Toplu İş Sözleşmesi. Ankara: TÜHİS, 2000, s. 6; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler. Ankara: Turhan Kitabevi, 2008, s. 265 dp.

⁵ Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayınları, 2008, s. 521.

⁶ Kılıçoğlu, s. 365 ; Getirilen düzenlemenin isabetli olduğuna ilişkin görüş için ayrıca bkz. Adnan Tuğ, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi. Ankara: Çankaya Üniversitesi Yayını no 1, 1998, s. 87; Duman'a göre ise itiraz konusunda sayısal bir kota yerine, eğitim düzeyi yüksek sendikacılık anlayışının yerleştirilerek haksız rekabet ortamının önüne geçilmesini sağlayacak yasal düzenlemelere (*gerekirse cezai müeyyideler uygulanarak*) öncelik verilmesi sorunun kökten çözümüne fayda sağlayacaktır: Duman, s. 144.

⁷ Fevzi Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi. İstanbul: Banksis Yayınları, No: 70, 1992, s. 74; Sur, s. 267; Tuğ, s. 87; Duman s. 144; Narmanlioğlu, s. 375.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanıp Resmi Gazetede yayımlanan istatistiklerde gösterilir. Söz konusu istatistiklere ilişkin itiraz prosedürü TİSGLK'nın 12. maddesinin son fıkrasında düzenlenmiştir. Yayımdan itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir.

Bununla birlikte yetki tespitine itiraz prosedüründe istatistik içindeki bilgiler tekrar gündeme gelebilecektir. Bu durum ancak yetki tespiti konusunda Bakanlığın bildirdiği işçi ve sendika üyesi sayıları ile bu istatistikler arasında yanlış kayıt veya bildirimde usulsüzlük yapılması neticesinde ortaya çıkan ve maddi hata niteliği taşıyan farklılığın giderilmesi amacıyla olabilecektir.⁸

Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüzde onun tespitine ilişkin istatistik ile ilgili olarak TİSGLK'nın 12. maddesi uyarınca yapılmış ve henüz sonuçlanmamış bir itiraz varsa, yetki itirazının görülmesinde, istatistiğe itiraz davasının bekletici mesele yapılarak sonucun beklenmesi gerektiğini belirtmiştir.⁹

Yetki itirazı süreye ilişkin de olabilecektir. 2822 sayılı kanununun 7. maddesine göre toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde yeni toplu iş sözleşmesi için yetki işlemlerine başlanabilir(*TİSGLK m. 7/III*). Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı halinde ve bu sözleşmenin sona ermesine yüzyirmi (120) günden fazla bir süre varken, yetki için başvurulması halinde, Bakanlığın yetki talebini, başka hiçbir hususu araştırmaksızın reddetmesi gerekir. Fakat, Bakanlık tarafından böyle usulsüz bir başvurunun kabul edilmesi halinde, yetki tespitine başvuru süresine riayet edilmediği gerekçesiyle de her zaman itiraz edilebilecektir. Hatta yapılan itirazın konusu farklı olsa da, mahkeme düzenlemenin emredici özelliğini dikkate alarak, resen itiraza ilişkin karar verecektir.¹⁰

b. İşletme Konusundaki İtirazlar

Bir işyerinin işletme dahilinde olup olmadığı da yetki açısından önemli bir husustur. 2822 sayılı TİSGLK m. 3/I 'e göre: *"Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda bir-*

⁸ Tuğ, s. 94; Sur, s. 266 ; Duman, s. 145.

⁹ Çelik, s. 522 ; Aktay, s. 66 ; Sur, s. 270 ; Yarg. 9. HD. 15.06.1984, E. 1984/5714, K. 1984/6632, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.

¹⁰ Aktay, s. 67; Tuğ, s. 89 ; Şahlanan s. 77.

den çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu Kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir.”

Bir işyerinin işletme kapsamında olup olmadığı veya işverene ait işyerlerinin işletme niteliğine sahip olup olmadığı konusundaki uyuşmazlıklar genellikle toplu iş sözleşmesi yapma konusunda edinilecek yetkinin tespiti sırasında ortaya çıkar. İşyerinin işletme sözleşmesi kapsamında olması halinde, işyeri düzeyindeki yetki tespiti başvurusunun reddedilmesi, yetki belgesi verilse dahi bunun iptali gerekir.¹¹

Aynı maddenin 3. fıkrasına göre, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin karar verilir (*TİSGLK m. 3/III*).

Bakanlık tarafından işletme kapsamındaki bir işyerine ilişkin yetki başvurusu kabul edildiği takdirde, bu tespit yargısal itiraz konusu yapılabilecektir. *TİSGLK m. 3/III* 'de gösterilen yöntem karşısında sorunun kendi yöntemi içinde çözümlenmesi ve konu yetki itirazında gündeme gelirse bekletici mesele teşkil edip işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde dava açılması gerekir.¹² Öğretide, henüz böyle bir dava açılmamışsa, yetki itirazını inceleyen mahkemenin işletme niteliğini de değerlendirebilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Zira bu konunun bekletici mesele sayılarak bir başka hakime bırakılması, yetki sürecinin gereksiz yere uzamasına yol açacaktır. Ayrıca kamu düzenine ilişkin olduğu için yetki itirazı aşamasında yargıcın resen inceleyebileceği bir hususu inceleme yetkisini başka bir hakime bırakması usul ekonomisine de uygun düşmeyecektir.¹³

Yüksek mahkeme de, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin kanun hükümlerinin kamu düzenine ilişkin, emredici nitelikte olduğu gerekçesiyle, işletme niteliği bulunup bulunmadığının yetki itirazı

¹¹ Yarg. 9. HD. 17.03.1989, E. 1989/2148, K. 1989/2465, www.kazanci.com.

¹² Yarg. 9. HD. 09.07.1997, E. 1997/12515, K. 1997/14353, www.kazanci.com ; Ali Güzel, “*Toplu İş İlişkileri*”. Yargıtayın İş Hukukuna İlişin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1998, s. 176; Sur s. 270; Kılıçoğlu, s. 372 ; Narmanlıoğlu, s. 377; Cevdet İlhan Günay, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*. Ankara, Turhan Kitabevi, 1999, s. 597 ; Çelik, s. 523.

¹³ Şahlanan, s. 75 vd.; Tuğ, s. 89; A. Can Tuncay, “*Toplu İş İlişkileri*”. Yargıtayın İş Hukukuna İlişin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 2006, s. 130 vd.

aşamasında itirazı ele alan yargıç tarafından resen incelenmesi gerektiğini kabul etmiştir.¹⁴ Görüldüğü gibi özel bir düzenlemeye tabi, ayrı bir davaya konu olacak sorunlar bekletici mesele sayılmakla birlikte, bazı hallerde yetki itirazını inceleyen hakim tarafından bizzat ele alınacaktır.¹⁵

c. Çoğunluk Şartına İlişkin İtirazlar

Yetki itirazları daha çok, işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının sendika üyesi olup olmadığı, yani çoğunluğa ilişkin olmaktadır.¹⁶ İşçi sendikasının işyerinde çoğunluğu bulduğuna dair tespitin gerçeği yansıtmadığına ilişkin itiraz; işverenin işçilere, işçi sendikasının ise üyelerine ait bildirimlerinin gerçeğe uymamasından veya doğru bildirimlerin kayda yanlış geçirilmesinden veya meydana gelen bir değişikliğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na henüz intikal etmemiş olmasından kaynaklanabilir.¹⁷

Bu çerçevede yapılacak bir itirazın esası çoğu kez işverenlerin, Sendikalar Kanununun 62. maddesi uyarınca işe aldıkları veya iş sözleşmesini sona erdirdikleri işçileri, zamanında Bakanlığa bildirmemelerinden ya da sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesine ilişkin durumların Sendikalar Kanununun 22. ve 25. maddeleri uyarınca Bakanlığa bildirilmemesi sebebiyle kayıtların gerçeği yansıtmaması veya kayıtların bildirimlere uygun şekilde tutulmamasından kaynaklanır.¹⁸

Yetki koşulları başvuru tarihine göre belirlenmektedir. Dolayısıyla, sendika üyeliğinden çekilme, derhal değil, bir ay sonra etki doğuracağından, başvuru tarihinde halen devam eden üyelikler dikkate alınmalıdır.¹⁹

¹⁴ Yarg. 9. HD. 22.09.1987, E. 1987/8923, K. 1987/8365; Yarg. 9. HD. 28.02.2006, E. 2006/3919, K. 5180, www.kazanci.com.

¹⁵ A. Can Tuncay, *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Alfa Yayınevi, 1999, s. 152 ; Sur, s.271.

¹⁶ Şahlanan, s. 79; Günay, s. 599.

¹⁷ Duman, s. 150.

¹⁸ Tuğ, s. 90; Şahlanan, s. 78 ; Günay, s. 599.

¹⁹ Çelik, s. 519; Yargıtayın öğretisiyle paralel uygulamalarında, sendika üyeliğinin ve istifaların değerlendirilmelerini belirli ilkelere oturtmuştur; Özellikle üyelikten çekilen işçilerin, çekilmenin hüküm doğuracağı bir aylık süre içinde aynı işkolunda başka sendikaya üyelik için başvurur ve hemen ardından çekilme iradesini açıklarsa, yüksek mahkemece kabul edildiği gibi, burada üyelik başvurusunun geri alınması söz konusu olacaktır. Bu durumda işçi bir aylık süre içinde halen önceki sendikaya üyeliği devam ettiği için, bir aylık süreye rastlayan yetki tespitinde yine üyeliğinin devam ettiği sendikanın üyeleri arasında hesaba katılacaktır: Yarg. 9. HD. 09.07.1997, E. 1997/12140, K. 1997/14350, Münir Ekonomi, *"Toplu İş İlişkileri"*. Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1999, s. 192 vd. ; Ayrıca bkz. Günay, s. 599-600.

Yeni üyelerin tespitinde de üyelik başvurusunun sendikanın yetkili organı tarafından kabul tarihi ve her koşulda başvuru tarihinden itibaren geçen bir aylık süre esas alınacaktır.²⁰

Üye sayısının belirlenmesinde işyerinde bir iş sözleşmesiyle çalışanların tümü hesaba katılacaktır. Dolayısıyla mevsimlik işçiler ve iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler de işçi sayısının hesabında dikkate alınacaktır. Onaltı yaşından küçüklerin üyeliğinin dikkate alınmasında, kanuni temsilcilerinin izninin alınıp alınmadığı araştırılarak sonuca gidilmelidir(SK m. 20).²¹ Bununla birlikte, Sendikalar Kanununun 2. maddesi anlamında işveren vekili kabul edilenler ile taşeron işçileri çoğunluk tespitinde hesaba katılmayacaktır.²² Fakat muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkileri çoğunluğun tespitini etkileyeceğinden hakimce dikkate alınıp incelenmesi gerekir.²³

d. İşkoluna Dair İtirazlar

Yetki prosedüründe işyerinin başka bir işkolunda yer aldığı yönündeki itirazlar da uygulamada önem taşımaktadır. SK m. 4 uyarınca: *“Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete 'de yayımlar. 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.”*

Sendikalar Kanununun 3. maddesi uyarınca işçi ve işveren sendikaları yalnız işkolu esasına göre kurulabilecektir. Şu halde işkolunun belirlenmesi yetki tespitinde bulunan sendikanın ehliyeti ile de doğrudan ilgilidir.²⁴ Bu sebeple bu hususun öncelikle ele alınması gerekmektedir.

Yüksek mahkeme de vermiş olduğu kararlarda, yetki itirazı sırasında yapılan, işkolunun tespiti ve sonucuna ilişkin itirazların incelenmesinin bekletici mesele yapılarak, işkolu itirazında bulunan ilgiliye 2821 sayılı Kanununun 4. maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal

²⁰ Sur, s. 267; Tuğ, s. 95-96; Narmanlıoğlu, s. 348.

²¹ Şahlanan, s. 81; Günay, s. 605.

²² Tuncay, 2004 Kararları, s. 136 vd.; Sur, s. 267-268 ; Ekonomi, 1997 Kararları, s. 219-220; Narmanlıoğlu, s. 349.

²³ Sur, s. 267-268; Yarg. 9. HD. 23.05.2006, E. 2006/14292, K. 2006/15221.

²⁴ Şahlanan, 1997 Kararları, Genel Görüşme, s. 232; Ekonomi, 1997 Kararları, Genel Görüşme, s. 263.

Güvenlik Bakanlığı'na başvurmak üzere mehil verilmesi ve işkolunun tespit sonucuna göre yetki uyuşmazlığı hakkında karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.²⁵

Öğretide bir görüşe göre, yetki sürecinde işkolu tespitinin bekletici mesele olması yetki itirazının ve yetki işlemlerinin uzamasına neden olmaktadır. Şu halde, bu konu daha sonra yetki itirazı çerçevesinde öne sürülürse bizzat itirazı inceleyen hakim tarafından işkolu uyuşmazlığının giderilmesi yerinde olacaktır.²⁶

3. Yetki Tespitine İtiraz Prosedürü

a. İtirazın Şekli ve İtiraz Dilekçesinin Kaydı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan yetki tespitine itiraz ehliyeti olanlar, öncelikle dilekçelerini Bakanlığa veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettireceklerdir (*TİSGLK m. 15/I*). Yasal düzenleme uyarınca itiraz prosedürünün ilk adımını bu oluşturmaktadır. Bu kayıt yaptırılmadan yetki itirazlarına ilişkin açılan davalar reddedilecektir.²⁷

Yetki tespitine itiraz Ankara İş Mahkemesine yapılacaksa itiraz dilekçesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, itiraz işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye verilecekse dilekçenin o yerdeki Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirilmesi gerekmektedir. Her iki halde de itiraz dilekçesi, kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilecektir. Bu işlem yetki tespitine ilişkin işlemin zorunlu unsurudur. Böylelikle bakanlık yetki işlemlerini itiraz sonuçlanıncaya kadar durdurabilecek, bu konuda ihtiyati tedbir yoluyla yetki işlemlerinin durdurulmasının istenmesine gerek kalmayacaktır.²⁸

²⁵ Yarg. 9. HD. 20.01.2004, E. 2003/23766, K. 2004/466, www.kazanci.com; Ekonomi, 1997 kararları, s. 220; Narmanlıoğlu, s. 377; Tuğ, s. 88; Aktay, s. 66; Güzel, 1996 Kararları, s. 151; Fevzi Şahlanan, "Toplu İş İlişkileri". Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 2002, s. 133; Tuncay, 2004 Kararları, s. 128 vd.; Günay, s. 596.

²⁶ Sur, s. 269; Güzel, 1996 Kararları, s. 152.

²⁷ Çelik, s. 521; Günay, s. 591; Tuğ, s. 92; Sur, s. 266; Şahlanan s. 74; Duman, s. 153; Yarg. 9. HD. 17.01.2002, E. 2001/20688, K. 2002/325, www.kazanci.com.

²⁸ Günay, s. 607-608; Tuncay, s. 152; Şahlanan s. 73-74; Narmanlıoğlu, s. 381-382; Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 2005, s. 445; Erhan Birben ve Sezgi Öktem, "İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi". Prof. Dr. Nuri Çelik'a Armağan II, İstanbul: Beta Yayınları, 2001, s. 1140-1141: Birben ve Öktem'e göre bu düzenleme ile açıkça basitlik ilkesinden uzaklaşmıştır, yetki itirazı karmaşık bir usule tabi tutulmuş ve doğrudan mahkemeye gidilmesi yerine öncelikli idareye dilekçenin kaydedilmesi gereği ortaya çıkmıştır.

İtiraz dilekçesinin yazılı olması gerekmektedir. İtiraz dilekçesine idari makamdaki yetkililerin bir şerh koyması ise zorunlu değildir. Böyle bir şerhin olmaması itiraz davasının reddine sebep teşkil etmeyecektir. Başka bir deyişle, süresinde Bölge müdürlüğü veya Bakanlığa itirazın kaydedtirildiğine dair bir resmi yazı mahkemece yeterli sayılmaktadır.²⁹ Söz konusu şerh geçerlilik koşulu olmamakla birlikte herhangi bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda ispat kolaylığı sağlayacaktır.³⁰

b. Yetki Tespitine İtiraz Davasının Görüleceği Mercii

aa. Görevli Mahkeme

Anayasa'nın 142. maddesinde mahkemelerin görevinin kanunla düzenleneceği öngörülmüştür. Belirli bir dava hakkında görevli mahkemeyi tespit ederken, öncelikle davanın genel mahkemelerin mi yoksa 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 alınır.³¹

İş davalarına bakmak üzere, özel mahkeme olarak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu³² ile iş mahkemeleri kurulmuştur. İş mahkemeleri iş hukukunun işçiyi koruyucu ruhu doğrultusunda özel bir uzmanlığı gerektirdiğinden kurulmuşlardır.³³ İş mahkemesinin kurulmamış olduğu yerlerde bu davalara o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından, 5121 sayılı Kanundaki esas ve usullere göre bakılacaktır (*İMK m. 1/IV*). Bu şekilde iş mahkemesi kurulmayan yerlerde, genel görevli mahkeme olan asliye hukuk mahkemeleri görevlendirilmektedir.³⁴

İşyeri toplu iş sözleşmeleri için işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu yerde, işletme toplu iş sözleşmeleri açısından da işletme merkezinin bulunduğu yerde ayrı iş mahkemesi kurulmuş ise bu mahkeme tarafından yetki tespitine ilişkin itirazlar

²⁹ Yarg. 9. HD. 20.01.2000, 116/220; Aynı doğrultuda, Yarg. 9. HD. 24.04.1985, 4592/4383, Şahlanan 2000 kararları, s. 132-133; Tuğ, s. 93; Narmanlıoğlu, s. 382; Demir, s. 445; Günay, s. 592.

³⁰ Duman s. 154.

³¹ Evren Koç, "İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi". Prof. Dr.Ergun Özsunay'a Armağan, İstanbul: Turhan Kitabevi, 2004, s. 179.

³² RG: 04.02.1950 Tarih, No: 7424.

³³ Koç, s. 180; Birben/Öktem, s. 1077-1078.

³⁴ Aktay, s. 65; Koç, s. 181.

karara bağlanır. Ayrı bir iş mahkemesi kurulmamış ise asliye hukuk mahkemesi tarafından, birden fazla asliye hukuk mahkemesi bulunması halinde ise Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından yapılan görevlendirmeye göre iş davalarına bakan mahkeme tarafından yetki tespiti itirazı davaları görülecektir.³⁵

Görev kuralları kamu düzenine ilişkin olduğundan, taraflar aralarında anlaşarak iş mahkemelerinin görevli olduğu bir davayı genel görevli bir mahkemede takip edemeyecekleri gibi, davanın her aşamasında mahkemenin görevli olup olmadığı hakim tarafından resen dikkate alınacaktır. Görev itirazı davanın her aşamasında taraflarca da ileri sürülebilecektir(*HUMK m. 72*).³⁶ Böyle bir durumun varlığında görevsizlik kararı veren mahkeme, dava dosyasının görevli mahkemeye gönderilmesine karar vermekle yetinir, dava dosyasını kendiliğinden iş mahkemesine gönderemez(*İMK m. 15, HUMK m. 27 ve 193*).

Görev itirazı ile aşağıda incelenecek yetki itirazı birlikte yapıldığı takdirde, öncelikle görev meselesinin halledilmesi gerekmektedir.³⁷

bb. Yetkili Mahkeme

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine ilişkin olarak yapılan tespite itiraz davasının görevli mahkemelerden, coğrafi açıdan hangi yerdeki mahkemeye açılacağı hususu, yetkili mahkemeyi ifade eder.³⁸

2822 sayılı TİSGLK m. 15/I uyarınca, işyeri toplu iş sözleşmesi ya da aynı bölge müdürlüğüne bağlı işyerlerine ilişkin grup toplu iş sözleşmesi için yapılan itiraz, o işyeri ya da işyerlerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılır. Birden fazla Bölge Müdürlüğü'nün yetki alanına girecek şekilde yapılan bir grup toplu sözleşmesi için tespit olunan yetkiye itiraz, Ankara'daki İş Mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için yapılan yetki tespitine itiraz ise işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır.³⁹

İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen seçimlik yetkili mahkemelerin (*5521 sayılı İMK m.5*) 2822 Sayılı TİSGLK 'nın 15/I maddesi karşısında uygulanma kabiliyeti bulunmamaktadır. Nitekim, yetki

³⁵ Duman, s. 156.

³⁶ Koç, s. 183.

³⁷ Yarg. 9. HD. 27.11.1997, 16247/19869, Duman, s. 158 dp.

³⁸ Duman, s. 158.

³⁹ Şahlanan, s. 73; Tuncay, s. 151-152; Narmanlıoğlu, s. 380.

tespitine itiraza ilişkin 2822 sayılı Kanundaki düzenleme özel ve kesin bir yetki düzenlemesidir.⁴⁰

Kanunda yazılı yetkili mahkemeyi kaldıran veya yetki kuralı haricinde ek yetkili mahkeme düzenlemesi yapılan yetki sözleşmeleri geçersizdir.⁴¹

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu uyarınca, kural olarak yetki hususu ilk itiraz niteliğindedir(*HUMK m. 187/II*). Bununla birlikte yetkinin kamu düzenine ilişkin olduğu haller bu durumun dışındadır. Şu halde mahkeme resen veya tarafların isteğiyle her zaman yetkili olup olmadığını inceleyerek, yetkisiz olduğu kanaatine varırsa yetkisizlik kararı vermek zorundadır(*HUMK m. 23*). 2822 sayılı TİSGLK m. 15/I 'de toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine itiraz için öngörülen yetki kuralları da kamu düzenine ilişkin olduğundan, yetki itirazı taraflarca her zaman ileri sürülebileceği gibi mahkeme tarafından da bu durum resen nazara alınmalıdır.⁴²

İtirazın yetkili olmayan bir mahkemede açılması gerekçesiyle verilen yetkisizlik kararının kesinleşmesi izleyen on gün içinde genel usul kuralları çerçevesinde yetkili mahkemeye başvurmak gerekir.⁴³

c. Olumlu Yetki Tespitine İtiraz Davasının Tarafları

Bir davada davacı ve davalı olmak üzere iki taraf bulunmaktadır. Bir davanın tarafı olabilmek için öncelikle taraf ve dava ehliyetine sahip olunması gerekir. Medeni Kanun hükümlerince tüzel kişilerin de medeni haklardan yararlanma ehliyetleri dolayısıyla bir davada taraf ehliyetleri bulunmaktadır. Dava ehliyeti ise, bizzat veya yetkili bir temsilci aracılığıyla bir davayı takip etme ve usul işlemleri yapabilme yeteneğini ifade eder. Medeni hukuk hükümlerine göre fiil ehliyetine sahip tüm gerçek ve tüzel kişiler dava ehliyetine sahiptirler. Tüzel kişiler tarafı buldukları davaları yetkili organları aracılığıyla takip ederler(*HUMK 39/I*).

Daha önce değinildiği üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan yetki tespitine görevli ve yetkili mahkemede itiraz davası açma ehliyetine sahip olanlar; İşçi ve işveren sendikaları ile

⁴⁰ Şahlanan, s. 73; Narmanlıoğlu, s. 380 dp.

⁴¹ Yarg. HGK, 27.03.1968, 193/192, Duman, s. 159 dp; Koç, s. 193.

⁴² Yarg. 9. HD. 15.02.2001, E. 2001/2053, K. 2001/2730, www.kazanci.com; Şahlanan, s. 73; Birben/Öktem, s. 1120.

⁴³ Demir, s. 444.

sendika üyesi olmayan işverenlerdir. Dava ehliyeti, dava şartı niteliği gösterdiğinden yetki tespitine itiraz davasına bakan mahkemenin bunu resen dikkate alması gerekir.⁴⁴ Dava ehliyeti bulunmayan gerçek kişi işveren veya tüzel kişi sendika tarafından açılacak bir davada, mahkeme, açılan davaya işveren açısından kanuni temsilci, sendika açısından da yetkili organı tarafından icazet verilebilmesi için davacıya uygun bir süre tanıyacaktır. Temsilcin davaya devam etmesi halinde yargılamaya devam edilecek, aksi takdirde davanın reddi yönünde karar verilecektir.⁴⁵

Olumlu yetki tespiti davasının konusunu, Bakanlık tarafından bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olduğu yönündeki kararının doğru olmadığı iddiası oluşturduğundan, husumet, tespitite bulunan Bakanlığa ve yetkiyi alan sendikaya (*genel merkezine*) yöneltilir.⁴⁶ Başka bir deyişle yetki tespitine itiraz davasında, yetkisi tespit edilen işçi sendikası ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı davalı tarafı oluşturmaktadır.⁴⁷

Olumlu tespite itiraz açısından yetkisi tespit edilen sendika ile Bakanlık arasındaki zorunlu dava arkadaşlığı karşısında (*HUMK m. 47*), davacının davasını her iki kuruluşa karşı birlikte yöneltmesi gerekmektedir. Zira bu ikili arasında maddi hukuk bakımından yetki tespiti sonucu şekli bir beraberlik ortaya çıkmıştır. Biri diğerini hak sahibi yapmış, diğeri de bundan yararlanma yoluna gitmiştir. Gerçeğin ortaya çıkması bakımından davanın da bunların ikisine birden açılması gerekir.⁴⁸ Bakanlığın taraf olarak gösterilmediği bir durumda, mahkeme tarafından Bakanlığa karşı davanın teşmil edilmesi için davacıya kesin süre verilmesi, bu süre içinde teşmil edilmediği takdirde de sıfat yokluğundan davanın reddi gerekir.

Bu noktada Yargıtayın 2004 yılında verdiği bir karara değinmek gerekir. Karar şu şekildedir; “2822 sayılı *TİSGLK* ‘nın 15. maddesi uyarınca açılmış bulunan yetki tespitine itirazlarda işyerinde çalışan işçi sayısı uyuşmazlık konusu olduğundan **işverenin davaya dahil edilmesi gerekir**. Bu tür davalarda işverenin yasal hasım olduğu ve dava sonunda hukuki durumunun etkileneyeceği dikkate alınmalıdır...Böyle bir istek olmasa dahi mahkemenin resen işvereni davaya dahil ettirip taraf teşkili sağladıktan sonra yargılamaya devam edip

⁴⁴ Sur, s. 267; Duman, s. 439.

⁴⁵ Duman, s. 439.

⁴⁶ Tuncay, s. 151; Sur, s. 266 ; Tuğ, s. 87; Şahlanan, s. 72; Kılıçoğlu, s. 365.

⁴⁷ Yarg. 9. HD. 17.01.2002, 20567/321, Sur s. 266 dp.

⁴⁸ Tuncay, 2004 Kararları, s. 133.

karar vermesi gerekir".⁴⁹ Uygulamada yetki itiraz davalarında işverenin de hasım gösterilmesi alışılmadık bir durumdur. Ancak bu olayda davalı sendikanın yetki başvurusu öncesi işyerinde işverence işten çıkartılan işçilerin açtıkları işe iade davalarının sonucunun yetki itiraz davasının sonucunu etkileyecek nitelikte olduğu görülmüş olacak ki, işveren, yetkili olduğu Bakanlıkça tespit edilen davalı sendika yanında davaya müdahale dilekçesi vermiştir. Yargıtay, ilk derece mahkemenin bu müdahale talebini reddetmesini hatalı bulmuş, hatta dilekçe verilmemiş olsaydı dahi mahkemenin işvereni resen davalı yanında davaya dahil ettirmesi gerektiğini belirtmiştir.⁵⁰

Hemen belirtelim ki bu itirazın yapılması, itiraza ilişkin kararın kesinleşmesine kadar yetki işlemlerini durduracaktır.⁵¹

d. İtirazın Süresi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilen yetkiye itiraz, yetki tespiti yazısının ilgililere tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde yapılır(*TİSGLK m. 15/1*). Süreye ilişkin Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 161/I maddesi uyarınca, altı iş günlük dava açma süresi, tespit bildirimının usulüne uygun ve geçerli bir tebligat ile alındığı tarihi takip eden iş gününden itibaren başlayacaktır. Başka bir deyişle tebliğin yapıldığı gün, altı işgünlük sürenin hesabında dikkate alınmaz.⁵²

Böyle bir davanın açılmasının belli bir süre ile sınırlandırılmış olmasının nedeni, yetki prosedürünün bir an önce tamamlanması ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanılabilmesidir.

Söz konusu altı günlük süre "hak düşürücü" mahiyettedir. Sürenin geçirilmesi halinde davanın esasına girilmeden usulen reddi gerekmektedir. Yargıtay⁵³ ve öğreti⁵⁴ de bu konuda, söz konusu altı

⁴⁹ Yarg. 9. HD. 22.09.2004, E. 24208, K. 19650: Yargıtay'ın işverenin de davaya dahil edilmesi gerektiğine ilişkin görüşünün nedeni "Davacı ile davalı sendikaların çoğunluk tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmadan kısa bir süre önce iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin açtıkları feshin geçersizliği ve işe iade davalarının sayı bakımından yetki itiraz davasının sonucunu etkiler nitelikte olmasındandır", Tuncay, 2004 Kararları, s. 134-135.

⁵⁰ Tuncay, 2004 kararları, s. 135.

⁵¹ Sur, s. 266.

⁵² Aktay, s. 65; Tuğ, s. 92 ; Sur, s. 266 dp ; Demir, s. 444; Günay, s. 591.

⁵³ Yarg. 9. HD. 10.11.1989, E. 1989/9545, K. 1989/9685, www.kazanci.com; Yarg. 9. HD. 28.12.1995, 37689/36696, Duman s. 164.

⁵⁴ Aktay, s. 6; Tuncay, s. 151; Tuğ, s. 91; Şahlanan, s. 72; Narmanlıoğlu, s. 380; Kılıçoğlu, s. 366; Günay, s. 590.

günlük dava açma süresinin hak düşürücü nitelikte olduğunu ve hakim tarafından bu hususun resen dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.

Yetki tespitine itiraz davası için öngörülen altı işgünlük sürenin hesabında, hangi günlerin iş günü olarak hesaplanacağı hangi günlerin değerlendirme dışı bırakılacağı hususu önem taşımaktadır. İtiraz dilekçesi Bakanlık veya Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kayıt ettirildikten sonra, mahkemeye verilecektir. Yani, ortada resmi makamlara yapılacak bir işlem ve resmi makamın bu işlem üzerine yapacağı bir eylem bulunmaktadır. Bu bakımdan altı işgünlük süre Bakanlık, Bölge Müdürlüğü ve mahkemenin çalışma günlerine göre hesaplanmalıdır.⁵⁵ 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun⁵⁶ 99. maddesinin ikinci fıkrasına göre Cumartesi ve Pazar günleri devlet memurları için hafta tatilidir. Ayrıca 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun⁵⁷ 2. maddesi uyarınca, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs emek ve dayanışma günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edileceğinden, yetki tespitine itiraz davasına ilişkin altı işgünlük sürenin hesabında bu günler dikkate alınmayacaktır.⁵⁸

Yarım gün çalışılacağı düzenlenmiş günlerde (*örneğin bayram arefeleri*) söz konusu günde öğlene kadar ki çalışılacak süre tam iş günü olarak kabul edilecek ve altı işgünlük sürenin hesabı buna göre yapılacaktır.⁵⁹

Öğretide, altı işgünlük süre içerisinde Bakanlığa veya Bölge Çalışma Müdürlüğüne itiraz dilekçesinin kaydedtirilmiş olmasının yeterli olacağı, ayrıca bu süre içinde dilekçenin mahkemeye ulaştırılmasının şart olmadığı ileri sürülmüştür.⁶⁰ Buna karşılık bir diğer görüşe göre, yasada belirtilen hak düşürücü süre, itiraz davasına ilişkin mahkemeye başvuru süresidir, itiraz dilekçesinin kaydı ise usulü bir zorunluluktur. O halde, altı iş günlük süre, hem itiraz dilekçesinin kaydı (*idari makama başvuru*) hem de itiraz davasının açılması için mahkemeye müracaat tarihini (*adli makama başvuru*) kapsamaktadır.⁶¹

⁵⁵ Günay, s. 590.

⁵⁶ RG. 23.07.1965, No:12056.

⁵⁷ RG. 19.03.1981, No: 17284.

⁵⁸ Yarg. 9. HD. 23.02.1995, E. 1995/5441, K. 1995/5874, Kılıçoğlu, s. 367-368; Çelik, s. 520 dp; Tuncay, s. 151; Şahlanan, s. 72 dp; Tuğ, s. 91-92; Sur s. 266 dp; Narmanlıoğlu, s. 380; Günay, s. 590.

⁵⁹ Duman, s. 165.

⁶⁰ Tuğ, s. 92; Günay, s. 591.

⁶¹ Duman s. 165-166.

e. Yeti Tespitine İtiraz Davasının Yargılama Usulü

aa. Sözlü Yargılama Usulü

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca, iş mahkemelerinde şifahi (sözlü) yargılama usulü uygulanmaktadır (*İMK m. 7*). Fakat İş Mahkemeleri Kanunu'nda sözlü yargılama usulü ilkeleri ayrıca ayrıntılı olarak düzenlenmemiş; Kanun'da düzenleme bulunmayan halde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'ndaki düzenlemelerin uygulanması öngörülmüştür (*İMK m.15*).⁶² Sözlü yargılama usulüne ilişkin hükümler Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 473 ila 491. maddelerinde düzenlenmiştir.⁶³ Sözlü usul çabuk, ucuz ve kural olarak basittir.⁶⁴ Yetki tespitine itiraz davalarında da bu yargılama türü uygulanacaktır.

Yazılı yargılama usulünün varlığına rağmen, sözlü yargılama usulünün düzenlenmiş olması, iş davalarının acele işlerden sayılıp, davanın çabuk bir şekilde sonuçlandırılması amacına dayanır. Bununla birlikte, uygulamada uyuşmazlıkların çokluğuna karşın adli kurumların yetersiz sayıda olması, esasa cevap, çeşitli kurumlarla posta aracılığıyla yapılan yazışmalar, gerektiğinde keşif ve bilirkişi incelemesi şeklinde delillere başvurma gereği, işkolu ve işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılması hali ile teknolojik gelişmelerden kamu sektöründe yeteri kadar faydalanılmaması ve bunun gibi sebeplerden ötürü genelde iş davaları, özellikle yetki tespitine itiraz davaları toplu pazarlık sürecini sekteye uğratacak şekilde zaman alabilmektedir. Başka bir deyişle yasal düzenleme ile iş mahkemelerinde sözlü yargılama prensibinin kabul edilmiş olmasına rağmen, uygulamada esas olan sözlülük ilkesi değil, yazılılık ilkesidir.⁶⁵

bb. İtirazın Mahkemece İncelenme Şekli

2822 sayılı TİSGLK m. 15/II 'ye göre "*İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar.*

⁶² Birben/Öktem, s. 1112.

⁶³ Birben/Öktem, s. 1112: Birben ve Öktem'e göre İş Hukuku'nun kendine özgü ilkelerine ve "işçiyi koruma amacı"na hizmet etmesinin bir sonucu olarak, iş mahkemelerinde uygulanan sözlü yargılama usulü, HUMK'da düzenlenen sözlü yargılama usulünden farklıdır. Birben ve Öktem bu noktada gerek içtihadın gerekse bilimsel görüşlerin bu yön üzerinde durmadıklarını ve iş mahkemelerinde uygulanan yargılama usulünü, İş Mahkemeleri Kanununun 7. maddesinin bir gereği olarak HUMK anlamında sözlü yargılama usulü olarak yorumladıklarını vurgulamaktadır.

⁶⁴ Birben/Öktem, s. 1111.

⁶⁵ Duman, s. 167; Birben/Öktem, s. 1113.

Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir”. Madde hükmü uyarınca maddi hata iddiası veya süreye ilişkin yapılan bir itirazda mahkeme Bakanlığın kayıt ve belgeleri üzerinde inceleme yaparak karar oluşturacaktır.⁶⁶

Maddi hata iddiası özellikle Bakanlığın yayımladığı istatistiklerdeki işçi ve üye sayısı ile tespit yazısındaki işçi ve üye sayısı rakamlarının birbirini tutmadığı yönünde olabileceği gibi, süreye ilişkin olarak örneğin, itirazın süresinde yapılmamış olması veya yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin bitimine yüzyirmi (120) günden fazla bir süre olduğuna ilişkin bir itiraz da söz konusu olabilir.⁶⁷ İtiraz dilekçesi önüne gelen hakim, dilekçedeki sebeplere göre itirazın konusunun maddi hata veya süreye ilişkin olduğu yönünde bir kanaate varırsa, kanunda bu konuda bir istisna getirilmediği için duruşmasız olarak inceleme yapılmalıdır.⁶⁸

Belirtelim ki, sayısal niteliğinden ötürü maddi hata kapsamında değerlendirilebilecek olsa da başvuru tarihi itibarıyla giren, çıkan, çalışan, sendikadan istifa eden ve sendikaya üye olan işçilere ilişkin iddiaları da kapsayan uyuşmazlıklarda konunun artık dosya üzerinden değil, duruşma yapılarak incelenmesi gerekir.

Madde hükmü uyarınca duruşma yapılmasına gerek olmayan hallerde mahkemenin altı iş günü içinde yapılan itirazı inceleyerek bir karara varması gerekmektedir. Ancak, uygulamada mahkemelerin iş yükü sebebiyle bu süreye uyulmadığı görülmektedir. Söz konusu süreyi uyuşmazlığın bir an öne giderilip çalışma barışının sağlanmasına yönelik bir tavsiye olarak kabul etmek gerekir.⁶⁹ Nitekim kanunda bu süreye uyulmaması bir yaptırıma bağlanmamıştır.⁷⁰

Bakanlık tarafından tespit edilen yetkiye, maddi hata ve süre konuları dışında bir nedenle itirazın söz konusu olması durumunda mahkeme, ilgililere itiraz dilekçesini tebliğ edip duruşma günü bildirerek bir yargılama sürecine girecektir.⁷¹

cc. İspat Yükü

İspat konusunda 2822 sayılı Kanunda özel bir düzenlemeye yer verilmediğinden, Medeni Kanundaki genel düzenleme, yetki tespitine

⁶⁶ Narmanlıoğlu, s. 383; Günay, s. 594.

⁶⁷ Şahlanan s. 78; Tuğ, s. 94; Narmanlıoğlu, s. 382; Günay, s. 594.

⁶⁸ Duman, s. 169.

⁶⁹ Yarg. 9. HD. 22.01.1985, E. 19985/596, K. 1985/331, Günay, s. 595.

⁷⁰ Günay, s. 595.

⁷¹ Duman, s. 169-170.

ilişkin itiraz davaları için de geçerlidir. Medeni Kanununun 6. maddesi uyarınca, “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür”.

Şu halde itirazı ileri süren tarafın, iddiasının doğruluğunu gösteren belgeleri de mahkemeye ibraz etmesi gerekmektedir.⁷²

Yetki tespiti konusunda uyuşmazlığın sağlıklı bir şekilde çözümlenebilmesi için öncelikle iddia ve savunma taraflarının delillerinin eksiksiz toplanması gerekmektedir. Prosedür dosyası, sigorta prim bordroları, üye kayıt fişleri getirtilerek yetki tespitine başvuru tarihi itibarıyla yapılan itirazların incelemeye tabi tutulması gerekir.⁷³ Ayrıca başvuru tarihinde işyerinde çalışan ve sendika üyesi işçilerin sayısının hesabında bilirkişiden mütalaa alınabilir.⁷⁴

dd. İtiraz Üzerine Mahkemenin Vereceği Karar

2822 sayılı TİSGLK uyarınca, yetki tespitine itirazın konusu olan maddi hata veya süreye ilişkin uyuşmazlıklarda mahkeme duruşma yapmaksızın kesin olarak karar verirken, bunun dışındaki itirazlar temyiz yolu açık olmak üzere duruşmalı olarak karara bağlanacaktır (TİSGLK m. 15/II).

Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitine karşı, ya mahkeme itirazın yerinde olmadığından hareketle davanın reddine karar verecek ya da itirazın kabulü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yapmış olduğu yetki tespitinin iptaline karar verecektir. Mahkemenin ayrıca yetkili sendikayı tespit etme gibi bir yetkisi bulunmamaktadır.⁷⁵ Aksini düşünmek, Çalışma Bakanlığına başvurmadan çoğunluk tespitini mahkemeye yaptırmanın yolunu açacaktır. Öğretide isabetle vurgulandığı üzere, her ne kadar Bakanlığın yapacağı bir işin bağımsız yargı organlarınca yapılmasında pek sakınca olmadığı düşünülse de, hukuk düzeninde asıl olan, uygulamanın yürürlükteki kurallara göre

⁷² Tuğ, s. 93; Duman s. 170; Rüçhan Işık, Türk Toplu İş Hukukunda Ehliyet ve Yetki. Ankara: Sevinç Matbaası, 1970, s. 91 vd.

⁷³ Yarg. 9. HD. 25.03.1999, 5774/6649, Duman s. 171 dp; Şahlanan, s. 79-80.

⁷⁴ Yarg. 9. HD. 25.11.1999, 17410/17959, Duman, s. 171 dp; Şahlanan, s. 79.

⁷⁵ Duman, s. 175 ; Işık, s. 75 ; Bununla birlikte Yargıtay bir kararında itiraz eden işçi sendikasının şartları var ise yetkisinin tespitine karar verileceğini belirtmiştir, Yarg. 9. HD. 15.07.1985, 8010/7568, Şahlanan, s. 82 dp; Şahlanan'a göre yüksek mahkemenin bu kararı, yetki tespiti prosedürüne ilişkin 2822 sayılı kanunun sistemine ve özellikle 13. maddesine açıkça aykırıdır, zira itiraz eden sendika yeterli çoğunluğu sağlamış olsa bile, görevli makama usulüne uygun bir başvuruda bulunmadığı için onun yetkili olduğuna karar verilemez, Şahlanan, s. 82.

yürütülmesidir. Kaldı ki, bu tür bir uygulamayla çoğunluğun tespitinde gerçekten yetkili sendika da belirlenemeyebilir. Zira önceki bir tarihte çoğunlukta olduğu halde Bakanlığa başvurmayan bir sendikaya, daha sonra gerekli çoğunluğu kaybetmiş olsa bile, bir başka sendikanın başvuru tarihi esas alınarak yetki vermek olanağı doğmakta ve işçinin özgür iradesiyle terk ettiği yetkisiz bir sendikaya işçi adına toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmış olmaktadır.⁷⁶

Ceza mahkemesinde görülmekte olan bir dava neticesinde çıkacak karar, yetki itirazına ilişkin davanın sonucunu etkileyecek nitelikteyse ceza mahkemesinin kararının kesinleşmesini beklemek gerekir.⁷⁷

Bakanlığın verdiği yetki kararına karşı ayrı ayrı itiraz davaları açılmış bulunduğu anlaşıldığında, konunun kamu düzeni ile ilgili olduğu da göz önüne alınarak farklı kararlar verilmesinin önüne geçilmesi amacıyla mahkemelerin gerekli titizlik ve hassasiyeti göstermesi zorunludur. Birleştirilmesi gereken bir davanın varlığının öğrenilmesi halinde, öncelikle sonuçlanıp sonuçlanmadığının belirlenmesi, sonuçlanmadığı takdirde davaların birleştirilmesi, davalardan birinin sonuçlanıp kararın kesinleşmesi halinde de söz konusu dava dosyasının getirtilerek uygun bir değerlendirme ile hüküm kurulması gerekir.⁷⁸

ee. Temyiz Safhası

2822 sayılı TİSGLK m. 15/II uyarınca, “İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır”.

Görüldüğü gibi kanunda işçi ve üye sayılarının tespitine ilişkin maddi hata iddiası ile süreye ilişkin itirazların kesin olarak karara bağlanacağı esası getirilmiştir. Yani kural olarak maddi hatadan dolayı verilen mahkeme kararı temyiz edilemeyecek, ancak sebepleri varsa yargılamanın yenilenmesi yoluna gidilebilecektir.⁷⁹ Kanunda temyiz yolunu kapatan açık bir hükmün varlığına karşı, maddi hatayla süreye ilişkin itirazlarda da temyiz yolunun açık olduğuna ilişkin görüşler

⁷⁶ Şahlanan, s. 82.

⁷⁷ Yarg. 9. HD. 22.04.1998, E. 1998/6903, K. 1998/7642, www.kazanci.com.

⁷⁸ Yarg. 9. HD. 25.12.1997, E. 1997/20461, K. 1997/22400, Günay, s. 638.

⁷⁹ Tuğ, s. 94; Günay, s. 595.

mevcuttur⁸⁰; bunun gibi Yüksek mahkemenin de yerel mahkemenin verdiği kararları bozduğu görülebilmektedir.⁸¹

Tuncay'a göre duruşma yapılarak çözülmesi gereken uyuşmazlığın maddi hata ve süreye ilişkin olduğundan hareketle duruşma yapılmaksızın sonuca bağlanması halinde, bu yönde yapılacak bir itirazda kararın niteliği yönünden doğru bir değerlendirme yapıp yapılmadığının Yargıtay denetimine tabi olması gerekir.⁸² Bunun gibi, yüzyirmi (120) günlük süreye ilişkin uyuşmazlıkların başvuru gününe göre çoğunluk belirlenmesi gibi hukuki sorunları da beraberinde getireceğinden, bu tür uyuşmazlıkların mahkemede duruşmalı olarak incelenmesi gerektiği ve bu konuda verilecek kararların da Yargıtay denetimine açık olması gerektiği ileri sürülmüştür.⁸³

İşçi ve üye sayısındaki maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazların dışında kalan itirazlarda, duruşma yapılarak verilecek kararın temyizi üzerine Yargıtay onbeş gün içinde kesin karara varacaktır (*TİSGLK m.15/II*). Yapılacak temyiz başvurusu üzerine Yargıtay sadece kararın esasına ilişkin değil, prosedürün doğru bir şekilde uygulanıp uygulanmadığına ilişkin denetleme de yapacaktır.

III. BAKANLIĞIN OLUMSUZ TESPİTİNE İTİRAZ

2822 sayılı TİSGLK m. 13/II uyarınca, yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuran işçi sendikasının talebi çeşitli nedenlerle reddedilebilir. İstem reddi, sendikanın ehliyetsiz olması, söz konusu işkolunda yüzde onluk barajı aşmamış olması, işyerinde yarından fazla çoğunluğa sahip olmaması veya süre koşuluna uyulmamasından kaynaklanabilir. Şu halde söz konusu bilgiler yalnız başvuran sendikaya başvuru tarihinden itibaren altı işgünü içinde bildirilir.⁸⁴

⁸⁰ Temyiz yolunun açık olduğu görüşü için bkz. Sur, s. 266-267.

⁸¹ Yüksek mahkeme de bir kararında, süreye ilişkin bir itirazın yerel mahkeme tarafından reddedilmesi üzerine, önemli ölçüde hatalı bir incelemenin varlığı ve yapılan itirazın haklılığının açıkça anlaşılmasına karşın itirazın reddedilmesinin yerinde olmayacağı gerekçesiyle, kanundaki kesin hükme rağmen yerel mahkemenin verdiği kararı bozmuştur, Yarg HGK. 13.03.1985, E. 1984/9-834, K. 1985/201, Günay, s. 608-609; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bu kararlar bozma kararına karşı mahkemelerin direnme kararı vermesinin yolunu kapatmıştır. Öğretide bu uygulamanın TİSGLK'nin 15/II. maddesiyle ve yasa koyucunun yargı organına ve yetkili idari makamlara direktif niteliğinde birtakım süreler koyarak prosedürü çabuklaştırıcı iradesi ile bağdaşmadığı isabetle vurgulanmıştır, Tuğ, s. 96-97; Şahlanan, s. 84 ; Çelik, s. 522.

⁸² Tuncay, s. 153; Günay, s. 595-596.

⁸³ Tuğ, s. 94; Şahlanan, s. 78 vd; Günay, s. 595; Yarg. 9. HD. 15.06.1984, E. 1984/5714, K. 1984/6632, www.kazanci.com.

⁸⁴ Tuğ, s. 97; Günay, s. 611.

TİSGLK 'nin 15. maddesinde Bakanlığın olumlu tespitine karşı ilgililerin itirazına ilişkin düzenleme yapıldığı halde olumsuz tespit durumuna ilişkin olarak herhangi bir itirazın söz konusu olup olmadığı veya prosedürün nasıl işleyeceği konusunda açık bir hüküm mevcut değildir. Olumsuz tespite ilişkin kararla sendikanın bağlı olduğu ve hiçbir itiraz hakkının bulunmadığını kabul etmek yetki sistemine ters düşecektir. Anayasanın 125. maddesinde yer alan idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık olduğu hükmünün varlığı karşısında, olumsuz tespite karşı da ilgili sendikanın itiraz hakkının bulunduğunu kabul etmek gerekir.⁸⁵

Bakanlığın bu kararına karşı itiraz etmekte işçi sendikasının hukuki yararı bulunduğuna göre, davacı, Bakanlığa başvuran ve kendisine olumsuz bildirimde bulunulan işçi sendikasıdır. Söz konusu itirazın ileri sürülmesindeki amaç, Bakanlığın olumsuz tespitini düzeltmek ve yetki işlemlerine devam etmek olduğu için, yapılacak itirazda davalı taraf da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır.⁸⁶

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan olumsuz yetki tespitine ne şekilde itiraz edileceği hususunda da üzerinde durmak gerekir. Konuyla ilgili olarak, öğretide iki farklı görüş mevcuttur. Yargıtay tarafından da kabul edilen görüşe göre 2822 sayılı Kanunun 15. maddesinde olumlu ve olumsuz tespit ayrımı yapılmadığından, işçi sendikasının kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazların da bu madde çerçevesinde çözümlenmesi gerekir.⁸⁷ Diğer bir görüşe göre ise, Bakanlığın olumsuz tespitine karşı itirazın nasıl yapılacağına ilişkin Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmadığından, söz konusu itirazın 2822 sayılı TİSGLK 'nin 15. maddesi çerçevesinde değil genel hükümlere göre çözümlenmesi gerekir.⁸⁸ Şu

⁸⁵ Yarg. 9. HD. 22.09.1987, 8923/8385, Tuğ, s. 97 dp/Şahlanan, s. 84 dp.; Tuncay, s. 153; Şahlanan, s. 84 ; Tuğ, s. 97; Narmanlıoğlu, s. 378-379

⁸⁶ Günay, s. 613.

⁸⁷ Yarg. 9. HD. 26.03.1985, E. 1985/3329, K. 1985/3222, www.kazanci.com: Bu konuda Yargıtayın kararı şu şekildedir: "Başvuran sendikanın çoğunluğa sahip olmadığına dair tespitinin başvurana bildirimle son bulacağı ve buna karşı yargı yoluna başvurulamayacağı yolunda değişik görüşler ileri sürülmekte ise de, Dairemizin bu konu üzerindeki tartışması sonucunda, itirazı düzenleyen 15. maddede olumlu olumsuz ayrımı ve aynı maddede taraflardan birinin veya her ikisinin yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunlukta olduğu iddiasıyla da itiraz edilebileceği yönündeki deyimleri ve idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu da açık tutulan yasa kuralı da göz önünde tutularak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çoğunluğa haiz olmadığına karşı tespitine karşı yargı yolunun (itiraz) açık olduğu benimsenerek hukuki uygulama bu şekilde yönlendirilmiştir."; Kılıçoğlu, s. 390 vd.; Günay, s. 614; Selçuk Kocabıyık, "Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi". Mess Sicil Dergisi, Yıl 1, S. 3, Eylül 2006, s. 140.

⁸⁸ Çelik, s. 524; Tuncay, s. 153; Şahlanan s. 85; Tuğ, s. 98 ; Duman, s. 183-184.

halde, işçi sendikasının Bakanlığa karşı açacağı dava, Bakanlığın tespitindeki yanlışlığı düzeltmeye ve yetki işlemlerinin yürütülmesine devam edilmesini sağlamaya yönelik bir tespit davası olacaktır.⁸⁹

2822 sayılı TİSGLK m. 66/II uyarınca, “Bu kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir.” Görev konusunda olumlu tespite itiraz konusunda bahsedilenler, olumsuz tespit davaları için de geçerlidir. Yetkili mahkeme de, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü’nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme, işletme toplu iş sözleşmesi için işletmenin merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi, birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesine ilişkin olumsuz tespitte ise Ankara’daki İş Mahkemesi yetkili kabul edilecektir(TİSGLK m. 15/I).

Bakanlık tarafından yapılan olumsuz tespite karşı açılacak itiraz davasının duruşma yapılarak çözümlenmesi zorunludur. İMK hükümleri uyarınca sözlü yargılama usulünün uygulandığı davada(İMK m. 7) taraflar, verilecek karara karşı temyiz yoluna başvurabilirler(İMK m. 8). Çünkü, itiraz maddi hata ve süreye ilişkin değildir.⁹⁰

İşçi sendikasının olumsuz tespit bildirimine karşı açtığı davada, davanın kabulü yönünde çıkacak bir karar, bu davada taraf olanlar dışındaki ilgilileri bağlamadığı için,⁹¹ Bakanlığın böyle bir karara dayalı olarak davacı işçi sendikasına yetki belgesi vermesi de mümkün değildir.⁹² Mahkeme tarafından davanın kabulü yönündeki bir karar, kesin yetki olmayıp, Bakanlığın çoğunluk tespiti yerine geçecektir.⁹³ Bu karar Bakanlığa ibraz edildiğinde, Bakanlık 2822 sayılı TİSGLK m. 13/II ‘ye göre ilgililere söz konusu mahkeme tespit kararını tebliğ edecektir.⁹⁴ Kendilerine Bakanlığın, mahkeme kararı doğrultusundaki yeni tespiti tebliğ edilen işçi ve işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, altı iş günü içerisinde 2822 sayılı Kanununun 15. maddesine göre itiraz edebilecektir. İlgili işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçi sayılarının daha önce mahkemenin verdiği bir kararla belirlenmiş olması; itiraz edenlerin ibraz edecekleri delillere göre itirazlarının yeniden incelenmesine, maddi ve hukuki hataların düzeltilmesine engel teşkil etmez. Öğreti de bu konuda görüş birliği içindedir.⁹⁵

⁸⁹ Şahlanan, s. 85; Tuğ, s. 98; Kocabıyık, s. 140; Günay, s. 610; Çelik, s. 524.

⁹⁰ Günay, s. 615; Şahlanan, s. 85.

⁹¹ Yarg. 9. HD. 26.03.1985, E. 3320, K. 32227, Narmanlıoğlu, s. 379.

⁹² Narmanlıoğlu, s. 379; Şahlanan s. 85-86; Tuncay, s. 154; Kocabıyık, s. 141-142.

⁹³ Yarg. 9. HD. 08.07.1987, E. 1987/6793, K. 1987/7089; Günay, s. 613.

⁹⁴ Demir, s. 443; Günay, s. 613; Narmanlıoğlu, s. 379.

⁹⁵ Günay, s.614; Şahlanan s. 86; Tuğ s.111; Tuncay s. 154; Duman s. 187-188; Kocabıyık, s. 141 vd.

SONUÇ

2822 sayılı Kanunda, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti konusunda hem idari hem de yargısal boyut taşıyan bir yol öngörülmektedir. Çalışmamızda Bakanlığın olumlu ve olumsuz yetki tespitine karşı izlenecek itiraz prosedürü açıklanmaya çalışılmıştır. Yetki itirazına ilişkin temel ilkeleri özetleyecek olursak;

Kendisine yetki itirazında bulunulan mahkeme hakimi ilk önce yetkili olup olmadığını, açılan davanın yasal süresinde açılıp açılmadığını, bu bağlamda Bölge müdürlüğü ile Bakanlığa yapılması zorunlu kayıt işlemlerinin yapılıp yapılmadığını inceler. Daha sonra Bakanlık ve Bölge müdürlüklerinden yetkiye ilişkin prosedür dosyaları ile sendika-dan gerekli belgeleri talep eder. İşçilerin işe giriş çıkışları ve bildirim-leriyle ilgili kayıtlar usulüne göre incelenir ve gerekirse bilirkişiden mütalaa alınır. İtiraz kesin olarak karara bağlanıncaya kadar yetki işlemleri de durdurulur(*TİSGLK m. 15/Son*).

Bakanlığın tespit yazısına yasal süresi içinde itiraz edilmezse, sürenin bitiminden itibaren; itiraz halinde de itirazın reddine dair kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı işgünü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sendikaya toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlayabilmesi için bir yetki belgesi verir(*TİSGLK m. 16/1*). İlgili kanunda altı işgünlük süreden bahsedilmesine karşın bu sürenin geçmesinden sonra ilgili belgenin verilmiş olmasının yetkinin iptaline yol açmayacağını belirtmemiz gerekir.

Yetki belgesi, buna sahip işçi sendikasının hangi işveren veya işveren sendikasıyla hangi çalışma ünitesinde toplu iş sözleşmesi yapabileceğine yetkili olduğunu gösteren resmi bir yazıdır. Yetki belgesi verilmiş bir işçi sendikası varken ve verilen bu yetki belgesi geçerli olduğu müddetçe yeni bir yetki talebinde bulunulması mümkün olmayacaktır. Zira bu husus, 2822 sayılı yasada öngörülmüş olan bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı esasının doğal bir sonucudur.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

AKTAY, Nizamettin: Toplu İş Sözleşmesi. Ankara: TÜHİS, 2000.

BİRBEN, Erhan ve Sezgi ÖKTEM: “İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”. Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan II, İstanbul: Beta Yayınları, 2001, s. 1076-1143.

CENTEL, Tankut: “Toplu Sözleşme Yetkisine İtirazda İşkolunun Tespiti (Karar İncelemesi)”. *Tekstil İşv. Dergisi*, S. 292, Nisan 2004, s. 36-38.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2007*. Ankara: Yayın No: 33, Genel Yayın No: 149, Temmuz 2008.

CELİK, Nuri: *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları, 2008.

DEMİR, Fevzi: *İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 2005.

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

EKONOMİ, Münir: “*Toplu İş İlişkileri*”. Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997. İstanbul: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1999.

GÜNAY, Cevdet İlhan: *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, 1999.

GÜZEL, Ali: “*Toplu İş İlişkileri*”. Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996. İstanbul: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1998.

İŞİK, Rüçhan: *Türk Toplu İş Hukukunda Ehliyet ve Yetki*. Ankara: Sevinç Matbaası, 1970.

KARAHACIOĞLU, Haydar ve Mustafa KILIÇOĞLU: *Kollektif İş Uyuşmazlıklarının Yargısal Çözümü*. Ankara: Üçbilek Matbaası, 1990.

Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası: www.kazanci.com (çevrimiçi).

KILIÇOĞLU, Mustafa: *Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları*. Ankara: Turhan Kitabevi, 1999.

KOCABIYIK, Selçuk: “Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi”. *Mess Sicil Dergisi*, Yıl 1, S.3, Eylül 2006, s. 137-143.

KOÇ, Evren: “*İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi*”. Prof. Dr. Ergun Özsunay’a Armağan, İstanbul: Turhan Kitabevi, 2004, s. 177-197.

NARMANLIOĞLU, Ünal: *Toplu İş İlişkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 2001.

SÖZER, Ali Nazım: *Hukukta Yöntembilim*. İzmir: Beta Yayınları, 2008.

Kamu-İş; C:11, S:2/2010

SUR, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler. Ankara: Turhan Kitabevi, 2008.

ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi. İstanbul: Banksis Yayınları, No:70, 1992.

ŞAHLANAN, Fevzi: “*Toplu İş İlişkileri*”. Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 2002.

ŞAHLANAN, Fevzi: “Olumsuz Tesbit ve Muvazaalı Alt İşveren İlişkinin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi (Karar İncelemesi)”. Tekstil İşv. Dergisi, S. 347, Şubat 2009, s. 2-8.

TAŞKENT, Savaş: “*Yetki Tespiti Açısından Belirli Kavramlar ve Bazı Uygulama Sorunları*”. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s. 601-610.

TUĞ, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi. Ankara: Çankaya Üniversitesi Yayını No:1, 1998.

TUNCAY, A. Can: Toplu İş Hukuku. İstanbul: Alfa Yayınevi, 1999.

TUNCAY, A. Can: “*Toplu İş İlişkileri*”. Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 2006.