Araştırma Makalesi

Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Davasının Toplu Sözleşme Hakkını Ortadan Kaldıran "Yapısal Soruna" Dönüşmesi

Ali GÜZEL[1]
ORCID: 0000-0003-4957-9562

Deniz UGAN ÇATALKAYA[2]
ORCID: 0000-0002-7428-9500

Hande HEPER[3]
ORCID: 0000-0002-7730-1851

DOI: 10.54752/ct.1766551

Öz: Hukuk sistemimizde hem toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı, batı ülkelerine kıyasla çok daha geç kabul edilmiş, hem de yasal düzenlemelerle sendika özgürlüğünün önce yasaklamaya, sonra da kısıtlamalara maruz bırakılmış olması nedeniyle güçlü bir sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık uygulaması gelişememiştir. Ülkemizde toplu sözleşme hakkının etkili şekilde kullanılamamasının, yasal

[1] Prof. Dr., Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD.; aguzel@khas.edu.tr,
[2] Doç. Dr., Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD., denizugan@gmail.com,
[3] Dr. Öğr. Üyesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD., hande.heper@khas.edu.tr

GÜZEL, A., UGAN ÇATALKAYA, D., HEPER, H. (2025) "Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Davasının Toplu Sözleşme Hakkını Ortadan Kadıran 'Yapısal Soruna' Dönüşmesi", Çalışma ve Toplum, Sayı: 87, C.4, s.1537-1568

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Makale Geliş Tarihi:16.08.2025-Makale Kabul Tarihi: 18.09.2025

düzenlemeden ve sistemin işleyişinden kaynaklı gerekçeleri arasında, Anayasa Mahkemesinin de yapısal sorun olarak nitelendirerek tespit ettiği yetki itiraz sürecinin makul sürede çözüme kavuşturulamaması da bulunmaktadır. Yetki itiraz sürecinin yıllar süren çözümsüzlüğe neden olması, işçilerin toplu sözleşme hakkından ve bir bütün olarak sendika hakkından yararlanamamaları sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle bu incelemede, toplu iş sözleşmesi yetki sistemi, Anayasa Mahkemesinin yapısal sorunu tespit ettiği kararı ışığında değerlendirme konusu yapılmıştır. Toplu sözleşmeden yararlanabilen işçi oranlarının yüksek olduğu etkili bir toplu sözleşme sisteminin oluşturulabilmesi için, temsil gücüne sahip sendika(lar)ın belirlenmesinde alternatif ölçütlerin benimsenmesi; toplu pazarlığa, özerklik ilkesine uygun bir yaklaşım sergilenerek yetki meselesinin kamu makamlarının vesayetine terk edilmemesi üzerinde durulmuş ve esasında işkolunun tespitinden, toplu sözleşme düzeyine ve yetkisine kadar toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sisteminin bütününe yönelik yeni bir model geliştirilmesi ihtiyacına dikkat çekilmiştir.
Anahtar Sözcükler: toplu sözleşme sistemi, toplu sözleşme yetkisi, yapısal sorun, anayasa mahkemesi, temsil gücü, yetki itirazı.

The Evolution of Objections to Collective Agreement Competency into a Structural Problem Undermining the Right to Collective Agreement

Abstract: In our legal system, both the right to collective bargaining and the right to conclude collective agreements were recognized much later compared to European countries. Moreover, because trade union freedom was first subjected to prohibitions and later to restrictions through legislation, a strong trade union organization and effective collective bargaining practice could not develop. Among the reasons why the right to collective bargaining cannot be effectively exercised in our country—stemming from legal regulations and the functioning of the system—is the failure to resolve the process of competency objections within a reasonable time, which the Constitutional Court has also identified and characterized as a structural problem. The fact that the competency objection process leads to deadlock lasting for years results in workers being deprived of their right to collective bargaining and, more broadly, their right to freedom of association. Therefore, in this study, the collective agreement competency system is examined in light of the

Constitutional Court's decision identifying it as a structural problem. In order to establish an effective collective bargaining system in which the proportion of workers benefitting from collective agreements is high, it has been emphasized that alternative criteria should be adopted in determining representative trade unions; that the issue of competency should not be left to the tutelage of public authorities by adopting an approach consistent with the principle of autonomy in collective bargaining; and that, in essence, a new model addressing the entirety of the collective bargaining and collective agreement system—from the determination of the sector, to the level and scope of collective agreements—needs to be developed.

Keywords: Collective agreement system, collective agreement competency, structural problem, constitutional court, power of representation, competency objection.

Giriş

Hukuk (ius) sözcüğünün anlamı araştırıldığında bunun "adalet" (iustitia) sözcüğünden türediği ve dolayısıyla ikisi arasında etimolojik ve ontolojik bir bağ olduğu görülecektir. Ancak hukuk sözcüğü ile neyi ifade ettiğimizi açıklamak kolay değildir. Çünkü, bu kavram, doğası gereği hem göreceli hem de öznel nitelikleri barındırır. Dolayısıyla, her hukukçunun bakış açısına göre farklı tanımlar söz konusu olabilecektir. Bu çerçevede, "kural", "emir", "norm" gibi sözcükler ön plana çıkacaktır, ancak bunlarla neyi anlatmak istediğimiz de belirsizlik içermekten uzak kalmamaktadır. Daha pedagojik bir yaklaşımla, hukuk terimi, aynı zamanda bir "içerik-kapsam", bir "amaç" ve nihayet bir "yöntemler bütünü"nü ifade etmektedir. Bu kapsamda ilk olarak, "hukuk" ile "kural" arasındaki ilişki ön plana çıkacaktır. Bu son sözcük, aynı zamanda "yargılama" sözcüğünü çağrıştırır ve ikisi arasında bir zıtlık da söz konusu değildir, çünkü, yargılama belirli bir kural esas alınarak gerçekleştirilir. Bu açıdan bakıldığında, hukukun, hukuki nitelikteki kurallar bütününden oluştuğu sonucuna varılır. Hukuku oluşturan bu kuralların temel amacı ise, bir toplumda yaşayan bireylerin yaşamlarını düzenlemektir. Bu anlamda hukuk kuralının "normatif" ve "pozitif" nitelikleri belirginlik kazanır. Hukuk kavramına özgü yöntemler açısından bakıldığında, farklı görüşlere karşın, bunun hem bir bilim hem de bir sanat olduğu, ifade edilebilir (Terré ve Molfessis, 2019: 45 vd.).

Hukuk kavramı, zorlayıcı etkiye sahip birçok kuralı kavrar. Bunların başında kanunlar gelmektedir. Kanun, dar ve teknik anlamına uygun olarak şöyle tanımlanmaktadır: Yetkili organ tarafından kabul edilmiş genel, sürekli ve soyut hukuk kurallarıdır. Sözü edilen bu nitelikler, hukuk güvenliğinin sağlanması

açısından çok önemli işlevlere sahip bulunmaktadır (Bilge, 2019: 47; Terré ve Molfessis, 2019: 353). Kanun, düzenleme yaptığı alanda, ortak yararları ön plana çıkarırken, kanun önünde eşitliği sağlar ve keyfiliğe de engel oluşturur (Terré ve Molfessis, 2019: 369 vd.). Kanunla izlenen nihai amaç ise, adaleti sağlamaktır.

İşte, bu noktada karşımıza çıkan temel sorun, kanunların kendilerinden beklenen bu işlevleri yerine getirip getirmedikleri, başka bir ifadeyle izledikleri amaç/amaçları etkili bir biçimde gerçekleştirip gerçekleştirmedikleridir. Bu konu kanunların kalitesi ile de doğrudan bağlantılıdır. Çünkü, bu niteliklere sahip olmayan bir kanun, hukuk güvenliğini ve adaleti sağlamak yerine, hukuk devletini ve giderek demokrasiyi zedeleyici bir sonuç da doğurabilir; bu ise bireylerin demokrasiye ve hukuk devletine olan güvenini temelde sarsıcı bir etki yaratır (Terré ve Molfessis, 2019: 374 vd.).

Bir kanunun düzenleme yaptığı alanda etkili olması ve konuluş amacına uygun sonuçlar doğurması, hukuk devletinin yaşama geçmesi açısından önem taşır. Bir kanunun etkili bir biçimde uygulanıp uygulanmadığı sorusu karşısında iki farklı yaklaşım söz konusu olabilir: İlki, konuya dogmatik bir bakış açısı ile yaklaşanlar, hukuk kuralı ile sosyal uygulama arasında bir uçurumun varlığı söz konusu olsa bile, bunu görmezden gelip, sadece normun analizi, yorumu ile ilgilenirler ve hukuk normunun dışında kalan alanlar üzerinde durmazlar ve pozitif düzenlemenin sınırları içinde kalırlar.

Oysa, ikinci yaklaşıma göre, hukuk kuralının etkili bir biçimde uygulanmaması, hukuksal ve sosyal açıdan temel bir sorundur. Bu sorun göz ardı edildiğinde, hukuk sistemini kavramak da olanaksız hale gelir. Genel olarak, hukukun tüm alanlarında üzerinde durulan bu sorunun varlığı tartışma dışıdır. Ancak, hukuk kurallarının etkili bir biçimde uygulanmadığı alanların başında iş hukuku kuralları gelmektedir. Bireysel iş ilişkisinde işverenin, bağımlılık ilişkisinde üstün yetkilere sahip olması, işçilere tanınmış hakların işveren için mali bir yük oluşturması, kuralların uygulanmamasının başlıca nedenleri arasında yer alır. Bunun gibi, kayıt dışı istihdamın yüksek oranlarda seyretmesi de işçilerin iş kanunlarının tanıdığı hak ve güvencelerden yoksun kalması sonucunu beraberinde getirmektedir (Auvergnon, 2005: 7 vd.).

İş hukuku kurallarının etkili bir biçimde uygulanmaması, sadece bireysel iş ilişkisi açısından değil, toplu iş hukukunda da belirgin bir biçimde karşımıza çıkmaktadır. Bu olgunun somut ve çarpıcı bir örneğini toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde, yasanın öngördüğü kuralların etkili bir biçimde uygulanmaması nedeniyle işçilerin anayasal temel sosyal haklarından yoksun kalmaları oluşturmaktadır. Bilindiği üzere, Anayasanın 51. maddesi, sendika hak ve özgürlüğünü, 53. maddesi toplu sözleşme ve nihayet 54. maddesi ise grev hakkını düzenlemektedir. Anayasanın 53. maddesinin son fıkrası, "Toplu iş sözleşmesinin

nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir" hükmüne yer vermektedir. 6356 sayılı Kanun, toplu sözleşmenin genel esasları (m.33 vd.) yanında toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin esasları da çok ayrıntılı bir biçimde düzenlemiş bulunmaktadır (m.41 vd.). Yasa koyucu, bu ayrıntılı düzenlemeyi yapar ve hak düşürücü nitelikte çok kısa süreler öngörürken toplu iş sözleşmesinin de en kısa süre içinde bağıtlanmasını amaçlamıştır.

Ne var ki, uygulamada, özellikle "yetki itirazı" (m.43) kapsamında ortaya çıkan ve yargılama sürecini uzatan uyuşmazlıkların çok uzun sürede çözümlenmesi, işçilerin de uzun bir süre anayasal değerdeki toplu sözleşme hakkından yoksun kalmaları sonucunu beraberinde getirmektedir. Bu durum, bir anayasa ve kanun hükmünün nasıl etkisiz kılındığını, hak süjeleri olan işçilerin anayasal temel haklarından nasıl yoksun bırakıldıklarının çarpıcı ve düşündürücü bir örneğini oluşturmaktadır. Anayasa Mahkemesi de, önceki kararlarında olduğu gibi, incelememize esas oluşturan kararında[4] da bu konu üzerinde durmuştur. Karara konu uyuşmazlıkta, başvurucunun yetki tespiti ve yetki tespitine ilişkin itiraz davası 2016 yılından bu yana geçen yaklaşık sekiz senelik oldukça uzun bir süre boyunca çözüme kavuşmadığı için başvurucu sendikal haklarını kullanamamış ve toplu sözleşme bağıtlanamamıştır. Anayasa Mahkemesi isabetli olarak, işçilerin TİS ile buluşamamasının, sendikal haklardan bir bütün olarak yararlanamamaları anlamına geldiğini vurgulamıştır. Çünkü somut olayda başvuruya konu işyerinde işçiler sekiz yıla yakın bir süredir TİS'nin getireceği sendikal haklar ve koruma sisteminden faydalanamamıştır.

Yüksek Mahkeme bu ayrıntılı gerekçelere dayalı olarak Anayasanın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar vermekle yetinmemekte, konunun yapısal bir soruna dönüştüğünü tespit etmekte, bunun kaynağını ve çözümünü de ayrıntılı olarak incelemektedir.

Emredici nitelikteki bir yasal düzenlemenin (m.43) hangi yöntemlerle etkisiz kılındığı ve bunun sonucu olarak işçilerin toplu sözleşme hakkından nasıl yoksun bırakıldıkları, Anayasa Mahkemesi kararında tüm açıklığıyla incelenmiş ve durum yasal düzenlemeden kaynaklı "yapısal sorun" olarak nitelendirilmiş, ihlalin kanundan kaynaklanması nedeniyle kararın Türkiye Büyük Millet Meclisine bildirilmesine karar vermiştir. Bu noktadan hareketle ve konunun toplu sözleşme sistemi açısından en çok soruna neden olan hususların başında gelen, en fazla temsil gücüne sahip sendikanın belirlenmesi sorunu ile de bağlantılı olduğu hususu gözetilerek, söz konusu AYM kararının bu incelemenin konusu yapılması yararlı görülmüştür.

[4] AYM, 15.2.2024, Baş. No. 2020/34550; RG, 13.06.2024, S. 32575.

Toplu Sözleşme Yetkisine İlişkin Temel Sorunların Tespiti

Temel bir hak olarak toplu iş sözleşmesi hakkının kağıt üzerinde ölü bir hak olarak kalmaması, bu hakkın sahibi olan süjelerin bu haktan yararlanabilmesine bağlıdır (Güzel, 2016: 893; Gülmez, 2010: 12 vd.; Ugan Çatalkaya, 2019: 378). Toplu pazarlık ve toplu sözleşme düzeninin başarısının ölçüsü, bundan yararlanabilen işçi sayısıdır. Toplu pazarlık sisteminin etkin biçimde işlerlik kazandığı ülkelerde, yüksek oranlarda işçi toplu sözleşme hakkından yararlanabildiği, toplu sözleşme kapsamında bulunduğu halde; Türkiye'deki istatistiki veriler, anayasa ile güvenceye kavuşturulmuş temel bir sosyal hak olan toplu sözleşme hakkından işçilerin çok büyük bir çoğunluğunun yararlanamadığını çarpıcı bir biçimde gözler önüne sermektedir. Bu sistemin değişmesi gerektiği yönündeki gerçek, ülkemizde toplu sözleşme hakkının ilk kez anayasal düzenlemeyle güvenceye kavuşturulduğu 1961 Anayasasından bu yana geçen yarım yüzyıl gibi çok uzun bir zaman diliminde gündemdeki yerini korumaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yayımladığı 2024 yılı Çalışma Hayatı İstatistiklerine göre[5], 2024 yılında özel sektörde imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı 1.127; toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı ise 623.052'dir. Aynı istatistiklere göre, Temmuz 2024 itibarıyla toplam işçi sayısı 16.973.2613 olup, bu işçilerden 2.512.332'si yani %14,80'i sendika üyesidir. Şu halde iki buçuk milyondan fazla sendika üyesi işçiden yalnızca 623 bini, diğer bir deyişle %24,8'i toplu sözleşmeden yararlanabilmektedir.

Hukuk sistemimizde hem toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı, batı ülkelerine kıyasla çok daha geç kabul edilmiş, hem de yasal düzenlemelerle sendika özgürlüğünün önce yasaklamaya, sonra da kısıtlamalara maruz bırakılmış olması nedeniyle güçlü bir sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık uygulaması gelişememiştir (tarihsel gelişim süreci konusunda ayrıntı için bkz. Çelik vd., 2023: 863 vd.; Güzel, 2016: 920 vd.; Heper, 2025: 153 vd.). Ekonomik ve siyasal koşulların da etkisiyle, güçlü sendikaların ortaya çıkabilmesi amacı doğrultusunda, yasal düzenlemeler, toplu sözleşme tarafı olabilecek tek sendikanın yetkili sayılmasını, yetkinin de üye sayısına bağlı olmasını gözetmiş ve süreci kamu makamlarının gözetim ve denetimine tabi kılmıştır. Bu kapsamda ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ise 6356 sayılı Kanunla yargı organına bırakılmıştır.

Ülkemizde toplu sözleşme hakkının, gerçek sahiplerine teslim edilemediği yönündeki istatistiki verilerin ortaya koyduğu çarpıcı tablonun ardındaki gerekçe ise Anayasa Mahkemesinin de tespit ettiği üzere, yasal düzenlemenin bizzat kendisi

[5]https://www.csgb.gov.tr/%C4%B1statistikler/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri/resmi-%C4%B1statistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri/

olup, bu yasal düzenlemeden kaynaklı sorun, AYM tarafından yapısal bir sorun olarak nitelendirilmiştir.

Etkili Bir Toplu Sözleşme Yetki Sistemi Kurmaktan Uzak Bir Yasal Düzenleme ve Uygulamada Yarattığı Adaletsizlikler

Yasal Düzenlemenin Genel Esasları ve ILO Normlarıyla Uyum(Suzluk)

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek için aranan koşullar, hukuk sistemimizde ehliyet ve yetki biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, işçi sendikalarına tanınmış; ehliyete sahip işçi sendikasının işverenle toplu iş sözleşmesi bağıtlayabilmesi için ise yasanın aradığı yetki koşullarını da karşılaması gerektiği öngörülmüştür (Çelik vd., 2023: 1002; Şahlanan, 2020: 349 vd.; Tuncay vd., 2025: 285 vd.; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 383 vd.; Özveri, 2013: 59; Göktaş ve Yılmaz, 2024: 741 vd.). Sözü edilen toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi koşulları ise, yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 41. maddesiyle, çifte baraj olarak adlandırılabilecek bir sistem biçiminde düzenlenmiştir. Bu sistemde, işçi sendikasının hem işkolunda hem de toplu sözleşme akdedilecek işyeri veya işyerlerinde belli oranda üyeye sahip olması beklenmektedir.

Tarihsel süreçte, bir işçi sendikasının toplu sözleşme imzalayabilmesi için, toplu iş sözleşmesi imzalanacak işyeri ya da işyerlerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil etme koşulunu öngören 275 sayılı Kanunun (m.7) ardından, 2822 sayılı Kanun da üye sayısının tespiti konusundaki sorunlara çözüm aramaksızın, üstelik işkolu barajı gibi ek bir koşul getirerek, yine toplu sözleşme yetkisini sendikanın üye sayısı esasına dayandırmıştır (m.12)[6]. Bu sistemde, işkolu barajının aşılıp aşılmadığı Bakanlık istatistiklerine göre belirlendiği gibi, işyerindeki çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığının tespiti de yine Bakanlık kayıtlarına göre yapılmaktaydı (m.13)[7]. 6356 sayılı Kanun ise, genel gerekçesinde ifade edildiği üzere, "*Gelinen noktada, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir. (…) Dolayısı ile yapılması gereken Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı*

[6] Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesi yetkisi koşulları ve yetki sistemindeki tarihsel gelişim süreci hakkında ayrıntı için bkz. Özveri, 2013: 77 vd.

[7] Yetkinin, Bakanlık kayıtlarına göre belirlenmesi sistemi, kağıt üzerinde tutarlı ve kolay görünüyor olmasına karşın, bu sistemin doğru işleyebilmesinin işverenlerce bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesine ve Bakanlığın bu kayıtları düzenli biçimde tutmasına bağlı olduğu ancak bu alt yapının sağlanamamasının sonucunda yetki tespitinin sağlıklı olarak yapılmasının olanaksızlaşması ve yetkiye itirazların da süreci açmaza sürüklemesi konusunda ayrıntı için bkz. Özveri, 2004: 83 vd.

zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapmaktır." yönündeki amaçla çıkarılmış olmasına karşın, yaklaşık 60 yıllık uygulamanın sorunlarını gerekçesinde belirtildiği gibi köklü biçimde çözüme kavuşturmak yerine, önceki sistemi büyük ölçüde korumuştur (Güzel, 2016: 923; Özveri, 2013: 288; Heper, 2025: 152). İşkolu barajı halen varlığını sürdürdüğü gibi (6356 sayılı Kanun m.41/1), sadece işyeri düzeyinde bağıtlanabilen toplu sözleşmenin yapılacağı işyeri veya işyerlerinde yetki sahibi olmak yine sendikanın üye sayısının yeterliliğine bağlı kılınmıştır (m.41/1, 2 ve 3). Bu nedenle toplu iş sözleşmesi yetkisi ve yetkiye itiraz açısından yaşanan sorun, varlığını ve güncelliğini korumaktadır.

Nitekim bu tablo karşısında, ILO tarafından son olarak 2024 yılı Haziran ayındaki Uluslararası Çalışma Konferansının 113. oturumunda, ülkemiz toplu pazarlık sistemi ve özellikle 6356 sayılı Yasanın 34. ve 41. maddeleri ile buna bağlı uygulama, eleştiri konusu olmaya devam etmiştir. ILO Aplikasyon Komitesinin tespitleri üzerine Konferans Komisyonu, Türkiye'nin 98 sayılı Sözleşmeye uyumuna ilişkin gözlemlerinde[8], 6356 sayılı Yasanın 41. maddesinden kaynaklanan sorunlara dikkat çekmiş ve yüzde 1 olarak öngörülen işkolu barajının, önemli sayıda sendikanın toplu pazarlık yapabilmesinin önüne geçtiği; sendikaların üye sayısına ilişkin bilginin toplanması ve üye sayısının hesabının giderek uyuşmazlıklara neden olan tartışmalı bir durum yarattığını vurgulamıştır. Hükumetin konuya ilişkin açıklamalarına karşın, Komisyon, işkolu barajı uygulaması nedeniyle ülkedeki sendikaların dörtte üçünün toplu pazarlık yapma olanağına sahip olamadığını, bu durumun ülkede toplu pazarlık sisteminin gelişmesi için elverişli bir ortam oluşturmadığını da tespit etmiştir. Bu doğrultuda, Komisyon, daha fazla sayıda sendikanın işverenlerle toplu pazarlık masasına oturma olanağına erişebilmesi ve 41. maddeye göre yetkili tek sendika olamasa dahi, çoğunluk üyeye sahip olmayan sendikaların da tek başına veya bir araya gelerek toplu sözleşme bağıtlayabilmesi için, 41. maddenin değiştirilmesi yönünde hükumetin, sosyal taraflarla birlikte hareket ederek gerekli tedbirleri alması gerektiğini ifade etmiştir. Komisyonun hükumetten bir diğer beklentisi de sosyal taraflarla bir araya gelmek suretiyle 6356 sayılı Yasanın toplu sözleşme düzeyine ilişkin 34. maddesinin değiştirilmesidir. Gerçekten ILO, sosyal tarafların, hiçbir engelle karşılaşmaksızın bölgesel veya ulusal düzeyde meslekler arası toplu sözleşme akdedebilmesi gerekliliğinin altını çizmektedir. Yürürlükteki sistemin, Türkiye'deki yerleşik ve tarihsel süreç içinde gelişmiş çalışma ilişkilerinin bir sonucu olduğu ve esasında işkolu düzeyinde

[8]Observation (CEACR) – adopted 2024, published 113rd ILC session (2025), https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4415433,102893:NO

bölgesel veya ulusal nitelikteki toplu sözleşme imzalanmasına engel olmadığı yönündeki hükumet açıklamasına karşın Komisyon, sosyal tarafların da katılımıyla 34. maddenin değiştirilmesi yönünde 2024 yılından itibaren yapılmış girişimler konusunda hükumetin bilgi aktarması gerektiğini anımsatmaktan geri kalmamıştır (ILO'nun daha önceki değerlendirmeleri için bkz. Alpagut ve Namlı, 2022: 74 vd.; Alpagut, 2024: 178 vd.).

Gerçekten, ILO tarafından da eleştirilen 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinin ilk fıkrasına göre, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması koşuluyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde, başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kabul edilmektedir. Yetki tespiti başvurusu, bilindiği gibi yine Bakanlığa yapılmakta; Bakanlık ise yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas almaktadır (m.41/7). İşkolu barajı olan, sendikanın kurulu olduğu işkolundaki işçilerin yüzde birinin tespitinde ise Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler dikkate alınmaktadır (m.41/5).

İşkolu barajı, toplu sözleşme sisteminde işkolu kavramının ve toplu sözleşme bağıtlanacak olan işyeri veya işyerlerinin girdiği işkolunun tespitinin yaşamsal önem kazanmasına yol açmaktadır (Güzel, 2013: 940). İşçilerin toplu sözleşme hakkından yararlanabilmesini sağlamak yönünde anlaşılması gereken norm ve koruma amacı göz ardı edilerek, hukuk sistemimizde, işyeri, işletme gibi kavramlar, kapsamı belirsiz, katı ve işlevinden kopuk biçimde yorumlanan kavramlara dönüşmüş olup; bu durum yetki sürecinde belirsizliklere yol açmış bulunmaktadır. Dahası, güçlü sendikaların oluşması amacı dile getirilerek işkollarının sayısı yirmiye indirilmiş; birbirinden farklı sektörlerin aynı işkolu içinde düzenlenmesi nedeniyle toplam işçi sayısı çok yüksek düzeylere ulaşan işkollarında yüzde 1 barajını geçmek sendikalar için güçleşmiştir (Şahlanan, 2020: 364; Alpagut ve Namlı, 2022: 79-80; Alpagut, 2024: 174-175). Bunun, esasında kendi sektöründe güçlü olan bir sendikanın işkolu barajını geçememesi nedeniyle toplu sözleşme yetkisi alamaması gibi bir sonucu doğuracağı, tartışma dışıdır.

Bu sistemin, yetkinin tespitinde aksamalara neden olan önemli bir aşamasını da istatistiklere itiraz süreci oluşturmaktadır. Gerçekten, aşağıda ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı gibi, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle on beş gün içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulması halinde, mahkemenin bu itirazı on beş gün içinde, istinafa gidilmesi halinde bölge adliye mahkemesinin bir ay içinde, temyizde de Yargıtayın bir ay içinde kesin olarak karara bağlayacağı 41. maddede öngörülmüş olmasına karşın (m.41/1), bu itirazların yasada öngörülen iyimser

sürelerin aksine, yıllarca çözüme kavuşturulamadığı bilinen bir gerçektir. Nitekim bu konudaki çarpıcı örneklerden sadece bir tanesi, Anayasa Mahkemesinin yetki sisteminin yasal düzenlemelerden kaynağını alan yapısal sorununu tespit ettiği bireysel başvuru kararına konu uyuşmazlıktır: Anayasa Mahkemesinin, 2020/34550 sayılı bu kararına konu somut olayda sendika, 2016 yılı Ocak ayı istatistiklerine itirazını süresi içinde yapmış olmasına karşın, 4.11.2020 tarihinde Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunduğu tarihe kadar geçen beş yıla yakın sürede, bu uyuşmazlık çözülememiştir. Son olarak yetki itirazını inceleyen ilk derece mahkemesinin, 2021 yılında, istatistik itirazının bekletici mesele yapılmasının kısır döngüye neden olduğu gerekçesiyle, kesinleşen 2009 istatistiklerinin esas alınması yönündeki kararıyla sendikanın yetkili olduğu sonucuna varılabilmiştir (ayrıca bkz. Öztürk Yılmaz, 2024: 2833 vd.; Akdeniz, 2025: 340 vd., 377 vd.).

Önemle ekleyelim ki, önceki Kanunların döneminde, üye kayıtlarında, işyerinde çalışan işçi ile sendika üyesi işçi sayısının tespitinde yaşanan sorunlar ve sahteciliklerin önüne geçileceği varsayımıyla sendika üyeliğinin noter koşulu kaldırılarak e-devlet sistemi üzerinden gerçekleşmesini (m.17/5), işçi sayısı açısından ise SGK kayıtlarının esas alınmasını öngören 6356 sayılı Kanunda benimsenen sistemin (m.41/7), geçmişte yaşanan sorunları aşmakta yetersiz kaldığı, uygulamada yaşanan aksaklıklarla ortaya çıkmıştır (bkz. Özveri, 2013: 292 ve özellikle somut örnekler için bkz. Özveri, 2013: 307 vd.).

6356 sayılı Kanunun m. 42/1 hükmüne göre, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyecek; Bakanlık ise kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla sendikanın yetkili olduğunu tespit etmesi halinde 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 bildirecektir (m.42/2). Bu tespite karşı itiraz, mahkemeye yapılabilmektedir. Gerçekten, tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, nedenlerini de göstererek, tespit yazısının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde, itiraz dilekçelerini görevli makama kaydettirdikten sonra, mahkemeye verebilmektedir (m.43/1 ve 2). Aşağıda, işçi ve sendika üyesi işçi sayısının tespitinin bir yargılama faaliyeti olup olmadığına ilişkin başlıkta üzerinde ayrıntılı olarak duracağımız ve Anayasa Mahkemesinin yapısal sorunu tespit ettiği Nakliyat-İş kararında işaret ettiği üzere, 6356 sayılı Yasanın 43. maddesi, ilk derece mahkemesi önünde maddi hataya ve süreye ilişkin itirazlar ile istinaf ve temyiz aşamalarındaki tüm itirazlar açısından yargılamaların ne kadar süreceği hususunda, mahkemelerin uymasının temenni edildiği düzenleyici nitelikte süreler öngörmüştür (bkz. Çelik vd., 2023: 1019; Şahlanan, 2020: 399 ; Tuncay vd., 2025: 309; Göktaş ve Yılmaz, 2024: 883 vd.; Öztürk Yılmaz, 2024: 2818; Akdeniz, 2025: 369). Yasa koyucunun, mahkemelerin

yargılamayı tamamlaması için bu yönde öngördüğü sürelerin işlevsizliği, 2822 sayılı Yasa döneminden bu yana açıktır (Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 455). Nitekim sözü edilen düzenleyici sürelerin, gerçekle bağdaşmadığı, uygulamada yaşanan aksaklıklar, toplu sözleşme hakkına erişimin önüne geçen uzun süren itiraz süreçleri ve bunun sonucunda Anayasa Mahkemesi önüne gelen bireysel başvurularla da ortaya konulmuştur.

İncelememizin konusuna ilişkin en çok önem taşıyan ve aslında sistemin işleyişinde en sorunlu ve tartışmalı noktayı oluşturan kilit mesele ise, söz konusu 43. maddenin son fıkrasıyla düzenlenmiş, yetki tespitine yapılan itirazın, kararın kesinleşmesine kadar yetki işlemlerini durduracağı yönündeki hükümdür.

2822 sayılı Kanunun 15. maddesinde de yer alan bu düzenlemenin, 6356 sayılı Kanunda da aynen korunması, toplu iş sözleşmesi sürecini geciktirme amaçlı kötü niyetli yetki itirazlarının tüm süreci durdurmasına olanak tanınması anlamına gelmekte; yargının bu itiraz üzerine yürüteceği yargılama faaliyetini aksama olmaksızın gerçekleştirmesi halinde dahi yıllar süren davalar nedeniyle işçilerin, bu süre içinde toplu sözleşme hakkından yararlanmasının önüne geçilmektedir. Sosyal diyalog temelinden yoksun bir sisteminin varlığı, bir yandan toplu sözleşme akdetmek istemeyen işveren ile sendikayı, diğer yandan aynı işkolunda örgütlü sendikaları birer rakip olarak karşı karşıya getirmekte (Güzel, 2016: 932), yetki itirazı süreci ise bu ortamda, yargı organının süreci gecikmeden ilerletebildiği varsayımda dahi toplu sözleşme bağıtlanabilmesi olanağının yıllarca önünü kesmektedir.

Halbuki, yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olması halinde, işkolu değişikliği tespitinin ancak bir sonraki dönem için geçerli olacağı ve işkolu tespit talebi ile buna ilişkin açılan davaların, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacağı yönündeki 5. madde hükmüyle, 6356 sayılı Yasa, yetki sürecinin işkolu itirazıyla bloke edilmesinin önüne geçmiştir. Ne var ki, 43. maddenin son fıkrasıyla, yetki tespitine itirazın, yetki işlemlerini durduracağı yönündeki kuralın korunmuş olması, yasa koyucunun, yetki sürecini sürüncemede bırakan kötü niyetli itirazlara ilişkin sorunu çözüme kavuşturmaktan uzak olduğu veya bundan kaçındığının bir göstergesi niteliğindedir (bu yönde bkz. Engin, 2013: 147; Özveri, 2013: 295; Güzel, 2016: 932). Diğer bir deyişle, m. 43/son fıkra hükmü, yetki sistemine damgasını vuran sorunun varlığını ve sürekliliğini güvenceye almış; nitekim buna dayalı olarak sendika hakkı ile toplu sözleşme hakkının ve dahası adil yargılanma hakkının ihlal edildiği gerekçesine dayalı bireysel başvurular, Anayasa Mahkemesi önüne gelmiştir.

Böylece, uygulamada uzun yıllardır yaşanan sorunları çözmek açısından başarılı olamadığı görülen 2822 sayılı Yasanın, toplu pazarlık sistemi ile toplu sözleşme düzeyi ve yetkisi konularındaki hükümlerini, çok da önemli ve etkili bir

yenilik sayılamayacak çerçeve sözleşme dışında büyük ölçüde yineleyen 6356 sayılı Yasa da ILO normlarına uyum sağlayamamış ve işçilerin toplu sözleşme hakkına etkin biçimde kavuşacağı bir toplu sözleşme düzenini kurabilmekten uzak kalmıştır (bu yönde bkz. Güzel, 2016: 910; Özveri, 2013: 288; Öztürk Yılmaz, 2024: 2833; Akdeniz, 2025: 369).

Yetki sistemini, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sisteminin diğer unsurlarından ayrı düşünmek de olanaklı değildir. İşçilerin sendika ve toplu sözleşme hakkından etkin biçimde faydalanabilmesi önündeki yegane engel, yetkinin tespiti ve yetkiye itiraz da değildir. Nitekim, 6356 sayılı Yasa ile benimsenen sistemde halen işkolu sendikacılığı, toplu iş sözleşmesinin sadece işyeri düzeyinde yapılabilmesi, işyerinde tek bir yetkili sendikanın toplu iş sözleşmesi bağıtlayabilmesi ve bu yetkili sendikanın tespitinde Bakanlığın rolü gibi değişmeyen hususlar, bir bütün olarak sistemin amacına uygun işlemesi önünde engeller teşkil etmektedir.

Yetki Tespitinin Kamu Makamlarının Vesayeti Altında Oluşu

Yasal düzenlemeler ve bunların uygulanmasının doğurduğu sonuçlara bakıldığında, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemimizin, tarafların özerkliğine çok dar, devlet vesayetine ise çok geniş bir alan tanıyan, bu nedenle devletin gözetim ve denetimi altında ortaya çıkan ve gelişmeye çalışan bir sistem görünümü sergilemekte olduğu; bunun da özerklik ve vesayet kıskacında (Güzel, 2016: 889) toplu sözleşme hakkının gerçek sahiplerine ulaşmasını güçleştirdiği açıkça görülmektedir.

Yasal düzenlemelerin amacının, temel bir sosyal hak olan toplu sözleşme hakkından tüm hak sahiplerinin yararlanabilmesi değil, tarafların özerklik alanı dahilinde kalması gereken hususlarda öngörülen emredici düzenlemelerle, adeta sistemin kısıtlı bir alan içinde kalması olduğu düşünülebilir. Zira "toplu iş sözleşmesi alanının devlet eliyle, devletin izin verdiği ölçüde ve yine devletin belirlediği sendikalar aracılığıyla şekillendirilmesi" anlayışı 6356 sayılı Yasa ile de sürmektedir (Özveri, 2013: 295).

İşkollarının belirlenmesinden, işyerinin girdiği işkolunun tespitine; işkolu düzeyindeki istatistiklerden, toplu sözleşmenin yapılacağı işyer(ler)indeki üye işçi sayısının tespitine; toplu sözleşmenin düzeyinden, sendikaya yetki verilmesine dek önemli birçok nokta kamu vesayetine bırakılmıştır. Bu durum, toplu pazarlık sistemimiz açısından birbirine zincirleme olarak bağlı olan hususlarda karar verme yetkisinin mutlak emredici hükümlerle kamu otoritesine terk edilmesi olarak nitelendirilmekte ve bunun, özerk toplu pazarlık sistemiyle bağdaşmadığı vurgulanmaktadır (Güzel, 2016: 927, 929). Gerçekten, yasal sistem, her şeyden önce sendika üyesi olmak isteyen işçi ile sendika arasındaki ilişkiye Bakanlığı dahil

etmekle, bunun denetiminde kamu otoritelerinin tek söz sahibi olması sonucunu doğurmaktadır. Üyelik başvurusu sisteminde siyasi bir makamın ön planda oluşu, hiç kuşkusuz, sendika özgürlüğüne de aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında ve ötesinde, yetki sistemi, yukarıda da kısaca ifade edildiği gibi, yine Bakanlığın işkolu tespitini, istatistiklerini ve sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlamadığına ilişkin kararını esas almaktadır. Bu süreçte siyasi saiklerin devreye girmesi riski karşısında, ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından vurgulandığı üzere, yetkili sendikanın belirlenmesinde ulusal mevzuatla öngörülen bir prosedür bulunması halinde, bu prosedürün bağımsız bir kurul tarafından yürütülmesi gereklidir (Güzel, 2016: 930).

Yasa Yapma Tekniği Yönüyle Yasal Düzenlemenin Değerlendirilmesi

Toplu pazarlık ve toplu sözleşme sistemleri, her ülkenin kendine özgü tarihsel, ekonomik, sosyal ve politik koşullarına göre oluşmakta ve şekil almaktadır. Ne var ki, sözü edilen koşullar altında biçimlenen bu sistemlerin ürünü ve temel bir sosyal hak olan toplu sözleşme hakkı, sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olarak, evrensel hukuk normlarında da yerini almıştır (bkz. Güzel, 2016: 895; Şahlanan, 2020: 11 vd.; Tuncay vd., 2025: 14 vd.; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 8 vd.). Başta ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri olmak üzere, söz konusu evrensel normlar ile izlenen amaç ise toplu sözleşme hakkı ve özerkliğinin bir gereği olarak toplu sözleşme taraflarının, koşulların gerektirdiği ve kendilerinin uygun bularak tercih ettikleri düzeyde ve biçimde toplu sözleşme bağıtlayabilmeleridir. Evrensel kabul görmüş bu esastan hareketle, birbirinden esinlenerek ancak kendine özgü özellikler de geliştirerek oluşan farklı ülkelerin toplu pazarlık ve toplu sözleşme sistemlerinde, ortak yön, uygulamanın, konuya ilişkin yasal düzenlemelere öncülük etmiş olması ve genellikle, yasa koyucuların, toplu sözleşme özerkliğine üstünlük tanıyarak ayrıntılı yasal düzenlemelerden kaçınmış olmasıdır (Güzel, 2016: 920). Kaldı ki, yasa koyucunun, konuya ilişkin çıkabilecek her uyuşmazlığı öngörerek, konuyu her ayrıntısıyla düzenlemesi, yasa yapma tekniği yönüyle yaklaşıldığında da isabetli görülemeyecektir.

Nitekim, yasa yapma tekniklerinden soyut kural yöntemi (mücerret metot), ulaşılması olanaksız bir ideal olan, hukuk düzeninin eksiksiz ve boşluksuz olması gerektiği düşüncesine dayanan, kanunların çok ayrıntılı yazılması yaklaşımını benimseyen somut olay yöntemine (hadiseci/kazuist metot) üstün gelmiş (Bilge, 2019: 75-76) ve kazuist metot, modern kanunlaştırma sistemlerinde terk edilmiştir (İmre, 1980: 75). Olası bütün vakıaları önceden kestirip, ayrıntılı biçimde hükme bağlamak, ulaşılamayacak bir hedef olduğu gibi; bu yöntemin en önemli sakıncalarından biri de, esasın ayrıntı içinde kaybolmasına neden olması ve yargıca

takdir hakkı bırakmamasıdır (bu yönde bkz. Bilge: 2019: 76; İmre, 1980: 76). Gerçekten, hukukun, dirlik ve düzeni, hukuki güvenliği ve adaleti sağlama işlevinin yanında, gelişme ve değişimlere, özellikle yargıca tanınan takdir yetkisiyle uyum sağlayabilme işlevi de unutulmamalıdır (Edis, 1979: 10).

19. yüzyılın en önemli kanunlarının başında gelen ve iki yüzyılı aşkın bir sürenin ardından halen yürürlükte olan 1804 tarihli Fransız Medeni Kanununun hazırlanmasında önemli bir rol üstlenen *Portalis*'in sözlerine burada yer vermek bu nedenle önem taşır. *Portalis*, Kanunun hazırlık komisyonunun, bu meşhur Kanunun hazırlık aşamasında nasıl bir yaklaşım içinde olduğunu şöyle açıklamıştır: "*Başlarda yaygın olan kanaat, her konuda birkaç ayrıntılı düzenlemenin yeterli olabileceği ve asıl sanatın basitleştirerek her şeyi öngörmek olduğu yönünde iken; her şeyi öngörmenin erişilmesi olanaksız bir hedef olduğu, üzerinde anlaşmamız gereken tek işin ise her şeyi basitleştirmek olduğu anlaşıldı. (…) Her şeyi düzenleme ve öngörme gibi tehlikeli bir ihtirastan uzak durduk. Bir kanun ne kadar eksiksiz görünürse görünsün, tamamlanır tamamlanmaz, binlerce beklenmedik soru yargıcın önüne gelir. Çünkü kanunlar bir kez kaleme alındı mı, yazıldıkları biçimiyle kalırlar. İnsanlar ise hiçbir zaman durmaz, her daim hareket halindedirler: Bu kesintisiz ve koşulların çeşitliliğine göre sonuçları farklılaşan hareket, her an yeni bir olasılık, yeni bir olay ve yeni bir sonuç ortaya çıkarır. Dolayısıyla birçok şey, zorunlu olarak örf ve adetin, alanında uzman olanların fikir alışverişine ve yargıcın takdirine bırakılır.*"

Bu bakış açısının ışığında toplu sözleşme yetki sistemimize ilişkin yasal düzenlemelere yaklaşıldığında, toplu sözleşme sisteminin, gerek yasa yapma tekniğine gerek toplu pazarlık özerkliğine aykırılık taşıyan ayrıntılı hükümlerle, kamu makamlarının vesayeti altında, çok kısıtlı bırakılan bir alanda gelişmesinin beklendiği ve bu koşullar altında beklenen gelişmenin ise gerçekleşemeyeceği dikkat çekmektedir. Sosyal tarafların uygulamada belirlediği esasları dikkate alan ve değişen koşullara göre yine sosyal tarafların iradesine uygun olarak dönüşmesine izin verilen bir yasal temel yerine; tercih edilen yasa yapma yöntemi, kazuistik olmanın ötesine geçememektedir. Toplu sözleşme yapma yetkisine sahip sendikanın belirlenmesi konusu, ilk kez pozitif düzenlemeye kavuşturulduğu 1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundan bu yana, bu Kanunu izleyen ve yaşanan soruna çözüm getirme amacını hayata geçiremeyen 2822 sayılı Kanun ve peşinden de 6356 sayılı Kanun döneminde de en sorunlu alan olmaya devam etmiştir. Dahası, alt başlıkta ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı üzere, kanun koyucunun, istatistik ve yetki itirazı süreçlerine ilişkin süreleri yasayla düzenlerken, yargılamanın yapılabileceği süreleri de gerçekçi biçimde öngöremediği aşikardır.

Yasa yapma tekniğine gereken özenin gösterilmemesi, birbirleri arasında sistematik bağlantı kurulmayan, çelişkili hükümlerin aynı anda yürürlükte olması sonucunu da beraberinde getirmektedir (Ayrıntı için bkz. Güzel, 2016: 909). Yasayla -gerçekçi olmayan- süreler öngörülerek düzenlenen yetki tespiti sistemi ve

yetki itirazı süreçleri, yetkili sendikanın tespiti ve toplu iş sözleşmesi yapılabilmesini yıllar süren bir çözümsüzlüğe sürüklemekte; işçilerin toplu sözleşme hakkını ortadan kaldırmaktadır.

Sendika Üye Sayısının Tespitinin Yargılama Konusu Olması

Genel olarak

Yukarıda belirttiğimiz üzere, 6356 sayılı Yasanın 41. maddesinde yasa koyucu tarafından yetki koşulları düzenlenmiş olup, ayrıca bu koşulların ilki olan işkolu barajının yayımlanan işkolu istatistikleriyle gerçekleşeceği belirtilerek, istatistiklere itiraz yolu da gösterilmiştir. Buna göre sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda %1 üyeye sahip olup olmadığının tespiti için Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınacaktır. Yayımından itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşecek olup, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilecektir. Yasa uyarınca Mahkeme tarafından bu itiraz on beş gün içinde sonuçlandırılmalıdır. Mahkemece verilen karar hakkında, istinaf ve temyiz yollarına başvuru da mümkündür. Hükme göre, istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde; bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlamalıdır (Ayrıntı için bkz. Çelik vd., 2023: 1007 vd.; Tuncay vd., 2025: 289 vd.; Şahlanan, 2020: 366 vd.; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 392-394; Kocagil Ersoy, 2019: 136 vd.; Alpagut ve Namlı, 2022: 80 vd.; Göktaş ve Yılmaz, 2024: 750 vd.). Yargıtay, işkolu istatistiklerine itiraz davalarında, önceki dönem işkolu istatistiklerine yapılan itirazların da bekletici mesele yapılması gerektiğine karar vermektedir[9].

Yasanın 43. maddesinde ise yetki tespitine karşı başvurulabilecek hukuki yol düzenlenmiştir. Yasaya göre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuran sendikanın yetkili olduğunu tespit etmesi durumunda Bakanlık, bu tespiti başvuran sendikaya, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirecektir. Bu tespit yazısını alan ilgililer, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilecektir. İlk derece mahkemesi, maddi hata ve süreye ilişkin itirazları, altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlayacak olup, bunların dışındaki itirazlar için ise, duruşma yaparak karar verebilecektir. Hükmün üçüncü fıkrasına

[9] Yarg. 9. HD, 22.12.2022, 16919/17791; 25.02.2021, 614/4941; 07.07.2009, 24750/19785; 08.05.2008, 14076/11744, Lexpera İçtihat Bankası. Aynı görüş için bkz. Göktaş ve Yılmaz, 2024: 750; Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 393.

göre, karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde; temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay da bir ay içinde kesin olarak karar verecektir. Bakanlık, başvuran sendikanın yetkisiz olduğunu tespit ederse, o halde sadece bunu ilgili sendikaya bildirecek ve sendika kendisine bildirildiği tarihten itibaren itirazını yine 6 işgünü içinde mahkemeye yapabilecektir. Yukarıda da ifade edildiği gibi, sürecin düğümlendiği nokta ise, hükmün son bendiyle, bu itirazların yetki işlemlerini durduracağının düzenlenmiş olmasıdır (Ayrıntı için bkz. Çelik vd., 2023: 1017 vd.; Tuncay vd., 2025: 305 vd.; Şahlanan, 2020: 384 vd.; Ekmekçi ve Yiğit: 2025, 436 vd.; Kocagil Ersoy, 2019: 281 vd.; Alpagut, 2024: 184 vd.; Göktaş ve Yılmaz, 2024: 885 vd.).

Görüldüğü üzere, yetki tespiti, toplu sözleşme görüşmelerine başlamak için aşılması gereken bir aşama olup, bu sürecin uzaması işçilerin toplu sözleşme hakkını etkin bir şekilde kullanamamaları sonucunu doğuracağından (Öztürk Yılmaz, 2024: 2818), yasa koyucu tarafından yetkiye ilişkin hususlar için itiraz yolu olarak mahkemeler gösterilmiş ve hem başvuru hem de mahkemelerin kararı için sınırlı bir süre öngörülerek, bu işlemlerin gecikmesinde oluşacak sorunlar bertaraf edilmeye çalışılmıştır. Ne var ki, yasa koyucu tarafından kısa sürelerin belirlenmiş olması, yetki sürecinin hızlı bir şekilde sonuçlandırılmasını sağlayamamaktadır.

Yargılama Sürecinin Yargının İş Yükü Ağırlığından Kaynaklanan Sorunları

Her ne kadar yasa koyucu, süre sınırlamasıyla bu itirazların hızlı sonuçlandırılmasını öngörmüş olsa da, yargının iş yükünün ağırlığı kısa sürede bu itirazların kesinleşmesini engellemekte, kötü niyetli olarak tarafların davayı yetkisiz mahkemede açması[10] gibi nedenlerin eklenmesiyle de, bu süreler daha da uzayabilmektedir. Örneğin, Özveri'nin 1992-2009 senelerini kapsayan çalışmasında, itiraz edilen yetki süreçlerinde metal işkolundaki sendikaların yetki alabilme süresi, Türk Metal sendikası açısından 1533; Birleşik Metal-İş sendikası açısından 612; Çelik-İş sendikası açısından ise 576 güne kadar uzadığı görülmektedir (Özveri, 2013: 327-329).

Yine yakın tarihli Petrol-İş sendikasının Yetki Başvuru ve Toplu İş Sözleşmesi Süreci İnceleme Raporu[11] da mahkemeye yapılan yetki itirazlarının yetki sürecini ne kadar uzattığını ve hatta bu itirazların o işyerlerinin sendikasızlaşmasına neden olduğunu çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu rapor, 2012-2024 yılları

[10] Yetki itirazı davalarının yetkisiz mahkemede açılması sorununun aşılması için dosya üzerinden yetkisizlik kararı verilip verilemeyeceğine ilişkin tartışmalar için bkz. Öztürk Yılmaz, 2024: 2825-2826 ve dn. 93.; Tuncay vd., 2025: 306.

[11] Bkz. Petrol İş Sendikası Yetki Başvuru ve Toplu İş Sözleşmesi Süreci İnceleme Raporu (Kasım 2012-Kasım 2024). Rapora ve söz konusu verilere ulaşmamızı sağlayan Petrol İş sendikası hukuk müşaviri Av. İrfan Taşkın'a teşekkürlerimizi sunarız.

arasında Petrol-İş sendikasının ilk kez yetki almak amacıyla başvuruda bulunduğu işyerlerini kapsamaktadır. Belirtilen dönem içerisinde toplam 131 yetki başvurusu yapılmış, bunlardan 126'sı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından olumlu olarak değerlendirilmiştir. Olumlu tespit yapılan bu 126 başvurunun 100'üne işverenlerce itiraz edilmiştir. İtirazların 30'unda ise süreç, yetkisiz mahkemelere başvuru yoluyla uzatılmıştır. Bu stratejinin, bu raporun verilerine göre oldukça etkili olduğu görülmektedir. Nitekim, yetkili mahkemelerde görülen davalar ortalama 583 günde (yaklaşık 1,5 yıl) sonuçlanırken, yetkisiz mahkemelerde bu süre ortalama 958 güne (yaklaşık 2,5 yıl) çıkmaktadır. Uzun süren bu yargılamaların sonucunda açılan 88 yetki davasının; 57'si sendika lehine, 10'u aleyhine sonuçlanmış, 21'i ise feragatle sona ermiştir. Süreç devam ederken 39 dosyada yeterli üye kalmaması, 9 dosyada ise itirazların sendika aleyhine sonuçlanması nedeniyle toplu iş sözleşmesi yapılamamıştır. Sonuç olarak, toplu iş sözleşmesi akdedilemeyen 48 başvuru olup, 3.777'si sendika üyesi olmak üzere toplam 7.404 işçi bu haktan mahrum kalmıştır. Ayrıca, bu durum sadece yetki itirazlarına ilişkin olmayıp, AYM kararında da olduğu gibi, istatistiklere yönelik açılan davalarda da 9-10 yıla varan yargılamaların sürdüğü görülmektedir[12].

Gerçekten de işletme/işyeri kavramının yetki sistemindeki sorunlarının getirdiği açmazlar yanında itiraz yolu adeta süreci uzatmak için de kullanılmakta[13], yargının iş yükü nedeniyle seneleri bulan yargılamalar gerçekleşmektedir. Bu süre içerisinde ise, sendikaların o işyerlerinde üye sayılarının azalması için farklı uygulamalara gidilerek, süreç sonunda yetkiyi alsa bile sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilme gücünü kaybetmesi amaçlanmaktadır. Öğretide belirtildiği gibi, yasa gereği kendiliğinden yetki işlemlerini durdurması nedeniyle yetki itirazlarının, işverenlerce sendikasızlaştırmanın bir aracı olarak kullanıldığı açıkça söylenebilecektir (Ayrıntı için Özveri, 2013: 299 vd. Ayrıca bkz. Şahlanan, 2020: 397; Engin, 2013: 151; Heper, 2025: 174; Ergin ve Ertan, 2023: 2058). Uzun zamandır, yetki tespitine itiraz için açılan davaların, makul sürede sonuçlanmaması nedeniyle sendikal hakkın ihlal edildiği görüşünü benimseyen Anayasa Mahkemesi de yetki tespiti itirazlarının birer sendikasızlaştırma aracına dönüştüğünü kabul etmektedir[14].

[12] Uzun süreler devam eden işkolu istatistiği itirazlarına örnek için bkz. Yarg. 9. HD, 21.07.2011, 30104/27277, Lexpera İçtihat Bankası. Konuya ilişkin bilgi ve sorunun çözümüne dair uygulamada öne sürülen ihtiyati tedbir taleplerine ilişkin ayrıntı için bkz. Öztürk Yılmaz, 2024: 2829 vd.; Alpagut ve Namlı, 2022: 83 vd.

[13] Kötü niyetli olarak itiraz davasının yetkisiz mahkemede açılması veya temyize gidilmesi konusunda ayrıntı için bkz. Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 466-468; Alpagut, 2024:188-189.

[14] AYM, Baş. No. 2020/34550, §60.

AYM makul sürede sonuçlandırılmayan yetki tespit itirazlarına ilişkin bireysel başvuru kararlarında, sendika hakkının devlete yüklediği pozitif yükümlülükleri hatırlatmakta, bu haklara ilişkin davalarda kamusal makamlarca verilecek kararların etkinliği ve yeterliliğinin, ilgili kararların mümkün olan en kısa sürede verilmesiyle yakından ilgili olduğunu vurgulamaktadır. Yine Mahkeme tarafından yetkili sendikanın tespitinin hem sendikaları hem işçileri hem de işverenleri yakından ilgilendiren hukuki bir uyuşmazlık olduğu, bu uyuşmazlığın çözümlenmesi amacıyla açılan bir davanın sürüncemede bırakılmasının ise tek başına dahi devletin pozitif yükümlülüğünün ihlali anlamına geldiği ifade edilmektedir. Mahkeme, özellikle devletin atması gereken öncelikli adımın, yetkili sendikanın tespiti hususunda ilgililerin lehine ya da aleyhine de olsa hızlı şekilde bir karar vermekten ibaret olduğunun altını çizmektedir. Makul sürede yargılamanın sonuçlandırılamaması ise, oldukça uzun bir süre boyunca sendikanın davacı işyerindeki işçileri temsil etme, işçi ve işveren arasında bir köprü oluşturma, gerektiğinde işvereni işçilerle ilgili konularda ikna etme, işçi sayısını artırarak sosyal ve finansal kaynaklarını güçlendirme gibi haklarından yoksun bırakılmasına, işçilerin de uzunca bir süre toplu iş sözleşmesinin getireceği sendikal haklar ve koruma sisteminden faydalanamamasına yol açtığından, AYM isabetli bir şekilde, makul sürede sonuçlandırılmayan yetki itiraz davaları nedeniyle sendikal hakların ihlal edildiğini kabul etmektedir[15].

Yargılama Sürecinin Yasanın Sisteminden Kaynaklanan Sorunları ve Anayasa Mahkemesi Tarafından "Yapısal Sorun" Olarak Nitelendirilmesi

Anayasa Mahkemesinin Nakliyat-İş kararının özellik arz eden yönü ise, sendika hakkının ihlal edildiği yönündeki tespitle yetinilmeyerek, kararın, ihlal ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasına ilişkin kısmında, ihlalin kaynağının yasal düzenlemenin kendisi olarak teşhis edilmesi ve pilot karar uygulamasına gidilmese de "yapısal sorun" nitelendirmesi yapılarak sorunun çözümü için konunun yasa koyucuya bildirilmesidir. Yapısal sorun kavramı, Anayasa Mahkemesi İçtüzüğünün 75. maddesinde ifade bulmaktadır. Bu hükmün ilk cümlesi uyarınca, "*Bölümler, bir başvurunun yapısal sorundan kaynaklandığını ve bu sorunun başka başvurulara da yol açtığını tespit etmeleri ya da bu durumun yeni başvurulara yol açacağını öngörmeleri halinde, pilot karar usulünü uygulayabilirler*". Pilot karar usulü, esasında, AİHM'nin içtihat yoluyla kabul ettiği bir karar türü olup (bkz. AİHM, 22.4.2004, Broniowski v. Polonya, 31443/96); AİHM, aynı konuda çok sayıda başvurunun olduğu, ihlallerin ilgili devletin hukuk düzenindeki sistematik problemlerden kaynaklandığı durumlarda,

[15] Bkz. AYM, 15.12.2020, Baş. No. 2016/13531; 19.11.2020, Baş. No. 2016/13328. Ayrıca bkz. Ekmekçi ve Yiğit, 2025: 464-466; Akdeniz, 2025: 368 vd.

bu sistematik sorunun giderilmesi ve uyuşmazlıkların ulusal düzeyde çözüme kavuşturulabilmesi için bu usulü geliştirmiştir (Kanadoğlu, 2015: 236; Kılıç, 2024: 170 vd.; Öztürk Yılmaz, 2024: 2843). Gerçekten, AİHM, *Broniowski* kararına konu uyuşmazlıkta, Polonya mahkemelerince de önceden tespit edildiği belirtilen sorunun sistemik yönüne (*le caractère systémique de ce problème*) işaret etmiş; Polonya mahkemelerinin iş yükünü artıran seri uyuşmazlıkların aynı yapısal veya sistemik nedenden (*séries d'affaires résultant de la même cause structurelle ou systémique*) kaynaklandığını gözlemlemiştir. Anayasa Mahkemesi tarafından da, bu yönteme ihtiyaç duyulmasının gerekçesi benzerdir ve 2020/34550 sayılı Nakliyat-İş kararında atıfta bulunduğu, daha önceki kararlarında açıklanmıştır. Mahkemeye göre, "*Anayasa Mahkemesi tarafından mevcut başvuru ve diğer derdest başvurular bakımından önceki kararlarında ortaya konulan ilkeler çerçevesinde yeni ihlal kararları verilerek makul sürede yargılanma hakkının ihlali nedeniyle ortaya çıkan mağduriyetlerin tazminat yoluyla giderilmesi sağlansa da bu durum benzer başvuruların yapılmasını önlemeyeceği gibi makul sürede sonuçlanmayan ve özellikle devam eden yargılamalardan kaynaklanan ihlalleri de sonlandırmayacaktır. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesine bireysel başvurunun ikincilliği ve hukuk sisteminde düzenlenen başvuru yollarının tüketilmesinden sonra başvurulabilecek bir anayasal başvuru yolu olması da dikkate alınarak yargılamaların uzun sürmesinden kaynaklı ihlaller nedeniyle ortaya çıkan ve yapısal sorun teşkil eden durumun telafi edilebilmesi için kanuni bir düzenleme ile bu konuda başvurulabilecek bir mercinin oluşturulması gerekmektedir*" (AYM, 5.7.2022, Baş. No. 2021/58970).

Anayasa Mahkemesince, Nakliyat-İş kararında, yetki itirazları nedeniyle ortaya çıkan sendika hakkı ihlalleri konusunda yapısal sorunun tespit edilmiş olmasına karşın pilot karar uygulamasına gidilmemiştir. Bu nedenle, çalışmamız kapsamında pilot karar uygulamasının yasal dayanağının eksikliği ve AİHM uygulamasından farklı olarak ulusal düzeyde aynı işlevi gösteremeyecek olması tartışmalarına girilmeksizin, sorunun yapısal yönü üzerinde durulması ile yetinilecektir.

Anayasa Mahkemesince, aşağıda üzerinde durulacağı gibi, yasal düzenlemenin irdelenmesi sonucunda, İçtüzük m. 75 hükmüne uygun olarak sorun, "yapısal sorun" olarak nitelendirilmiştir. Ancak önemle ekleyelim ki, kanaatimizce, toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin etkililiği konusundaki tek sorun yetki itirazına ilişkin yargılamaların süresi konusundaki düzenlemelerden ibaret olmayıp; işçilerin sendika hakkına erişimi önündeki engelin kaynağı, çok daha kapsamlı, bütüncül ele alınması gereken, toplu iş sözleşmesi ve toplu pazarlık sisteminin bütünü ile ilgili olan sistemik veya yapısal bir sorundur. Diğer bir deyişle toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemini kökten değiştirecek yeni bir model benimsenerek, sistemi etkili hale getirecek önlemler alınmadığı sürece, AYM önüne benzer konularda gelecek ihlal iddiaları ve seri bireysel başvuruların önü kesilemeyecek; sendika hakkı ihlalleri varlığını koruyacaktır.

Anayasa Mahkemesi, Nakliyat-İş kararında, sorunun temel nedeninin yasal düzenlemelerden kaynaklanan yapısal sorunlar olduğunu tespit ederken ve ilkesel bir karar alırken[16], esas olarak, Yasanın 35. maddesindeki yeni toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunun en erken yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin bitmesine yüz yirmi gün kala yapılabileceği düzenlemesini ele almaktadır. Mahkeme, usul işlemleri ve itiraz yolu için düzenlenen süreler dikkate alınarak, yüz yirmi gün içinde toplu iş sözleşmesinin imzalanmasının mümkün olup olmadığını yani diğer bir deyişle, uygulamadaki sorunlar haricinde yasanın sistematiğinin, bir sendikanın söz konusu süre içinde toplu iş sözleşmesi bağıtlamasına olanak tanıyıp tanımadığını incelemiştir.

Mahkeme öncelikle, yasada öngörülen sürelerin düzenleyici nitelikte olduğu, bunlara uyulmamasının herhangi bir hukuki sonucunun bulunmadığına işaret etmiştir. Ayrıca işkolu istatistiklerine itiraz açısından, kanun yoluna başvuru süresi ile dosyanın istinaf ve temyize gönderilmesinde daireler arası tevzi süreleri, yasada öngörülmediğinden, bu sürelerin de yetkinin kesinleşmesinde hesaplanan sürelere eklenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Mahkeme, sonrasında, iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanması nedeniyle, 6356 sayılı Yasada düzenlenen süreler ile basit yargılama usulündeki sürelerin uyuşup uyuşmadığını incelemiştir.

AYM, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun basit yargılama usulünü düzenleyen 320. maddesi uyarınca, ön inceleme aşamasındaki dilekçelerin teatisi ve tebligat sürelerini ele almış, tahkikat aşamasında, ikiden fazla duruşma yapılabilmesi, yasada duruşmalar arasında en fazla bir ay verilmiş olması, kimi durumlarda bilirkişiye başvurulabilmesi gibi durumları değerlendirmiş ve tahkikat aşamasının uzamaması halinde bile yargılamanın yaklaşık üç ayda tamamlanabiliyor olduğunu hesaplayarak, işkolu istatistikleri açısından 6356 sayılı Yasada belirtilen on beş günlük sürede yargılamanın sonuçlandırılmasının olanaksızlığını ortaya koymuştur. Sonuç olarak, sadece işkolu istatistiklerine yapılan itirazlar, istinaf ve temyiz aşamalarıyla birlikte en erken dokuz ay gibi bir sürede bitmekte olup, yüz yirmi günlük sürenin neredeyse üç katı sürmektedir.

Mahkeme daha sonra yetki itirazlarını ele almıştır. İşkolu istatistikleri itirazlarında olduğu gibi, burada da kanun yollarına başvuru ve dosyaların üst mahkemelere gönderilmesi sürelerinin hesaba katılmadığı belirtildikten sonra, basit yargılama usulü dikkate alındığında ilk derece mahkemesi için 6356 sayılı Yasada öngörülen iki aylık sürede sonuca ulaşmanın mümkün olmayacağını vurgulamıştır. Gerçekten de -işkolu istatistiklerine itirazın bekletici mesele yapılmadığı ve herhangi bir aksaklığın bulunmadığı bir durumda bile- bu itiraz sürecinde de kararın kesinleşmesi için en az dokuz aylık bir süreye ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bile yüz

[16] Bu ilkesel kararı, uyguladığı diğer başvurular için bkz. AYM, 18.7.2024, Baş No. 2021/35528; 19.11.2024, Baş. No. 2023/20195; 18.12.2024, Baş. No. 2023/61821.

yirmi günlük süre içerisinde yeni sözleşmenin bağıtlanamayacağını göstermektedir. Keza Mahkeme yetkiyi aldıktan sonra toplu görüşme sürecinin de üç dört ay sürdüğünün unutulmaması gerektiğinin altını çizmiştir. Tüm bu gerekçelerle, AYM, uygulamadaki sorunlar bir kenara bırakılsa dahi, Anayasa m.53 hükmünde düzenlenen toplu iş sözleşmesi hakkının etkili bir şekilde kullanılabilmesini sağlayan bir yasal sistemin bulunmadığını tespit etmiştir. Mahkemenin, incelemesine ek olarak şunu da vurgulamak isteriz ki, Yasanın 36. maddesinin ikinci fıkrası, toplu iş sözleşmesinin bu yüz yirmi gün içinde imzalanamaması durumu için toplu iş sözleşmesinin art etkisini öngörmüştür. Ancak bu koruma da, sendikanın ekonomik ve temsile ilişkin gücü, üye sayısını koruma vb. açılardan gerekli güvenceyi sağlayamamakta ve etkili bir kolektif sendika özgürlüğü için yetersiz düzeyde kalmaktadır.

Yüksek Mahkeme, söz konusu yapısal soruna ilişkin çözüm önerisi olarak ise öncelikle, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından yetki sürecinin hızlıca tamamlanarak Anayasa'da yer alan sendika ve toplu sözleşme haklarının etkili bir şekilde kullanılabilmesi için sistemde değişikliğe gidilmesi gerekliliğini belirtmiş; bu düzenlemelerin yapılması sürecinde ise, Hakim ve Savcılar Kurulu'nca yetki itirazları açısından tek bir yerde görevli ihtisas mahkemesi kurulabilmesinin yanı sıra, bu konuda yargıçların uzmanlaşması için verilecek seminer, eğitim vb. meslek içi uygulamalar ile dosyalardaki karmaşık hesapların bilirkişiye verilmesinin de önüne geçilerek yargılamaların hızlandırılabileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi, bu konunun yasa koyucu tarafından ele alınması zorunluluğunu ve yasa koyucu tarafından yapılacak değişikliklerin uzun sürmesi ihtimalini göz önüne alarak da Hâkim ve Savcılar Kurulu tarafından yargılamanın hızlanmasına olanak tanıyacak önlemlerin alınması zaruretini isabetli şekilde ortaya koymuş ve ilgili kurum ve organlara tavsiyelerde bulunmuştur.

Anayasa Mahkemesi'nin bu çözüm önerileri yanında öğretide, esas sorunun yetki itirazlarında yetki sürecinin durması olduğu belirtilmektedir (Engin, 1999: 147-143; Engin, 2013: 151). Bu görüş dikkate alındığında, sadece yetki itirazlarının yetki sürecini durduracağı ibaresinin kaldırılması ya da itirazın istisnai hallerde olanaklı kılınması düşünülebilecekse de, bu çözümler birçok sorunu da beraberinde getirebilecektir. Kanımızca, yetki sürecinin hızlı şekilde sonuçlandırılamamasının temel nedeni, itirazların yargının konusu haline gelmesidir. Yetkinin sadece üye sayılarına göre belirlendiği ülkemizde, yetkiyi alan sendika ile toplu iş sözleşmesi yapmak istemeyen işveren veya yetkiyi almak isteyen o işkolundaki diğer sendikalar arasındaki çıkar çatışması, ister istemez yetki konusunu yargıya taşımaktadır. Yetkiye itirazın yetki sürecini durdurması nedeniyle, kötü niyetli olarak da bu süreci durdurmak ve sendikanın işçi kaybetmesini sağlamak için rahatlıkla mahkemeye başvurabilmektedir (Güzel, 2016a: 936).

Yine belgelere dayalı üyelik sistemi, belgelerin çoğu kez hatalı olabilmesi, muvazaalı ilişkiler veya kayıt dışı istihdam gibi nedenlerle farklı uyuşmazlıklara neden olabilmekte, ayrıca işyeri/işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin tartışmalı hallerde görevli mahkemenin belirlenmesi, işçilerin sayısı hesaplanırken işyerinin bağlı veya bağımsız olup olmadığının tespit edilmesi gibi çok güç aşılabilecek sorunlar yargının önüne gelebilmektedir. Böylece, yılları aşan yargılamalarla karşı karşıya kalınmaktadır (Güzel, 2016a: 936-937). O nedenle, yetki sürecinin yargı dışına çıkarılması elzemdir. Aşağıdaki bölümlerde daha ayrıntılı şekilde ele alacağımız üzere, işyeri/işletmelerde temsil gücünün belirlenmesinde, daha farklı ölçütlerin ortaya konması ve bunun tespitinin kamu makamları dışında bağımsız organlarca gerçekleşmesi vb. hususlar yetki sürecinin hızlandırılması ve toplu sözleşme hakkının etkin biçimde kullanılabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Yapısal Sorunun Aşılması: Gerçek Bir Güvence

Toplu Sözleşme Yetkisinin Belirlenmesinin Kamu Makamlarına Bırakılmaması

Yapısal sorunun tespiti başlığı altında üzerinde durulan ve özerklikle bağdaşmayan, devletin gözetim ve denetimine bırakılan hususlarda, toplu pazarlık ve toplu sözleşme düzenimizi çağın gerektirdiği değerleri yansıtacak biçimde ileri taşıyacak yeni bir modelin benimsenmesi gerekliliği açıktır.

Bu yeni modelde, kuşkusuz, aşağıdaki başlıkta vurgulanacağı üzere, işverenle toplu pazarlık masasına oturabilecek işçi sendikasının belirlenmesindeki tek ölçütün üye sayısı olmaması gerektiği gerçeği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bununla birlikte, toplu sözleşme yetkisinin tespitinde sendikanın üye sayısının ve çoğunluğu sağlayıp sağlamadığı hususunun esas alınması söz konusu olsa dahi, bunun belirlenmesi yetkisinin, Bakanlık veya kamu otoriteleri yerine bağımsız bir kurula verilmesinin daha uygun olacağı açıktır (Güzel, 2016: 929). Bu yaklaşım, ILO Sendika Özgürlüğü Komitesinin, yetkili sendikanın belirlenmesinde ulusal mevzuat ile zorunlu bir prosedür öngörülmesi halinde, bu yetkinin bağımsız bir kurula verilmesi gerektiği yönündeki yaklaşımına da uyum gösterecektir (Güzel, 2016: 930).

Temsil Gücünün Belirlenmesinde Alternatif Ölçütler

Daha önce de belirtiğimiz üzere, ülkemizde tarihsel olarak, toplu sözleşme sisteminde temsil gücünü haiz işçi sendikasının belirlenmesi üye sayılarına dayandırılmaktadır. Ne var ki, yalnızca işçi sayılarına dayandırılan yetki sistemleri, o

işyerindeki/işletmedeki temsil gücünü, gerçek anlamda göstermekten uzak kalmaktadır.

Gerçekten de, uygulamadaki ikili baraj sistemi, sendikal hakların etkin bir şekilde kullanılmasını engellemekte olup, bu durum istatistiklerle de açıkça ortaya konmaktadır. Örneğin, 2019 yılında toplam 15 milyon 744 bin 357 işçi bulunmasına karşın, yalnızca 1 milyon 506 bin 482 işçi toplu iş sözleşmesi kapsamındaydı. Bu sayı 2020 yılında 1 milyon 382 bin 880'e düşmüştür. 2021 yılında ise TİS kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon 573 bin 494 olarak belirlenirken, TİS dışında kalan işçi sayısı 14 milyon 923 bin 845 olarak tespit edilmiştir. Buna göre, 2021 itibarıyla Türkiye'de işçilerin yalnızca %9,5'i toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Özellikle özel sektördeki durum daha da çarpıcıdır. 2019 yılında özel sektörde TİS kapsamındaki işçilerin oranı %6,9 iken, bu oran 2020'de %6,0'a, 2021'de ise %5,5'e gerilemiştir. Öte yandan, sendika üyesi işçilerin toplu iş sözleşmelerinden yararlanma oranlarına bakıldığında, 2021 yılında 2.189.645 sendika üyesi işçiden yalnızca 1.573.494'ü TİS kapsamında yer almıştır. Kalan 616.151 işçi, yani %28,1'i, toplu iş sözleşmesi hakkından faydalanamamıştır[17]. Her ne kadar uygulamadaki sistemin revize edilmesine ilişkin kimi görüşler ileri sürülse de, 275 sayılı Yasa döneminde üyelik fişlerine dayalı yetki tespitinde oylama (referandum) veya irade beyanı ölçütlerinin tartışıldığı gibi (Ayrıntı için bkz. Kutal, 1978: 362 vd.; aynı yazar, 1979: 82 vd.; Güzel, 2016a: 926; Özveri 2013: 151 vd.), uzun yıllardır başarılı olmadığı açıkça görülen bir sistem yerine farklı modellerin ve ölçütlerin gerçek anlamda yeniden gündeme getirilmesi gerekmektedir.

Toplu sözleşme sistemi gelişmiş, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi oranları yüksek olan ülke örneklerine bakıldığında da, toplu sözleşme bağıtlayacak işçi sendikasının, işçilerin çıkarlarını savunabilecek, işveren ile pazarlık yapabilecek ve eğer anlaşma sağlanamazsa greve çıkabilecek güçte olması önem taşımaktadır. Ancak birçok hukuk sisteminde, yetkiyi belirleyen tek ölçüt işçi sayısı olmamaktadır (Güzel, 2016a: 946). Bazı ülkelerde bu ölçütler, yasa koyucunun düzenlemesiyle oluşturulabildiği gibi, bazılarında ise yargı içtihatlarıyla şekillenebilmektedir. Öğretide çözüm olarak, işkolu barajının tümüyle geride bırakılarak yeni bir sistem üzerinde uzlaşmanın sağlanması gerektiğine isabetle işaret edilmektedir (Engin, 1999: 153; Engin, 2013: 153; Güzel, 2016a: 946). Bu doğrultuda, etkili bir toplu sözleşme hakkını sağlayabilecek bir sistem için farklı kriterlerin ele alındığı ülke örneklerine kısaca bakmak faydalı olacaktır.

[17] DİSK-AR, Araştırma Bülteni, 21 Nisan 2022, https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2022/04/Salgin-Doneminde-Isciler-Toplu-Is-Sozlesmesinden-Yoksun-Arastirma-Bulteni-1.pdf.

Örneğin yargı içtihatları doğrultusunda yasa koyucunun farklı ölçütler getirdiği Fransız sisteminde, bir sendikanın toplu sözleşme yapabilmesi için temsil yeteneğini haiz olması aranmaktadır. Fransız İş Kodu m. L. 2121-1 hükmünde cumhuriyet değerlerine saygı (siyasi, felsefi ve dini düşünce özgürlüğüne saygı ile her türlü bağnazlık ve hoşgörüsüzlüğün reddedilmesi/ayrımcılık yapılmaması), işverene ve devlete karşı bağımsızlık (işverene karşı mücadeleci olma), mali şeffaflık, müzakere düzeyini kapsayan mesleki ve coğrafi alanda en az iki yıllık kıdem, farklı müzakere düzeylerinde kabul görmüş olma (harekete geçirebilme), üyeleri ve aidatlarının etkili olması ölçütleriyle temsil yeteneğinin belirleneceği düzenlenmiştir (Ayrıntı için bkz. Peskine ve Wolmark, 2022: 578 vd.; Auzero vd., 2022: 1360 vd.; Lyon-Caen, 2016: 84 vd.; Güzel, 2016b: 110-111; Heper, 2022: 518-519). 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile Fransız hukukunda üyelik yanında, seçime dayalı demokratik temsil de öne çıkmış, işyerinde işçi temsilciliği seçimleri ve tüm ülke düzeyinde yapılan mesleki seçimler ile sendikal temsil işlevsel bütünlük içinde düzenlenmeye başlamıştır. Bunun sonucu olarak, temsil yeteneği için sendikanın ayrıca, örneğin işyeri/işletme düzeyinde sosyal ve ekonomik komite seçimlerinde, ilk turda geçerli oyların en az %10'unu; işkolu ve meslekler arası düzeyde temsil için ise yapılan seçimlerde geçerli oyların %8'ini almış olması gerekmektedir (Peskine ve Wolmark, 2022: 583 vd; Auzero vd. 2022: 1370 vd.; Güzel, 2016a: 919). Fransız Yargıtay Sosyal Dairesi, bir sendikanın temsil yeterliliğinin tanınabilmesi için yasada belirtilen tüm ölçütleri bir arada aramaktadır. Ancak cumhuriyet değerlerine saygı, bağımsızlık ve mali şeffaflık gibi kriterler tek tek ve ayrı ayrı yerine getirilmeliyken, buna karşılık, sendikanın etkisi, üye sayısı ve aidatları, kuruluş süresi ile seçimlerdeki başarısı gibi diğer ölçütler ise birlikte ve genel bir değerlendirme çerçevesinde ele alınmalıdır (Auzero vd., 2022: 1365). Sonuç olarak, Fransız toplu iş sözleşmesi sisteminde, sözleşme yapma yetkisine sahip sendikalar; bağımsızlıkları, üye sayıları, mali güçleri ve sözleşme düzeyine göre işçiler nezdindeki meşruiyetleri/güçleri dikkate alınarak toplu pazarlık masasına oturmaktadır (Heper, 2022: 519).

Fransa'dan tamamen farklı olarak, Almanya'da ise örgütlenme özgürlüğü, Anayasa'nın 9. maddesinde güvence altına alınmış, toplu iş sözleşmesine ilişkin genel esaslar Toplu İş Sözleşmesi Kanununda gösterilmiş olsa da, toplu iş sözleşmesi imzalanabilmesi için gerekli koşullar seneler içinde Federal İş Mahkemesi'nin oluşturduğu ilkeler çerçevesinde belirlenmiştir (Hekimler, 2025: 620; Akdeniz, 2025: 17). Buna göre, bir işçi örgütünün öncelikle sendika olarak tanımlanması gerekmektedir. Bu tanımlama için, Mahkeme, genel hatlarıyla, örgütün kuruluşu ve üyeliğinin zorunlu olmamasını, demokratik yapıya sahip olmasını, üyelerinin çalışma ve ekonomik koşullarını korumak ve geliştirmek amacını taşımasını, devlet, siyasi partiler, kilise ile diğer işçi ve işveren kuruluşları karşısında bağımsız kalmasını ve bağımlı çalışanları örgütleyen bir kuruluş olmasını

aramaktadır. Bu niteliklere sahip olan kuruluşlar işçi sendikası olarak kabul edilmekte olup, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi tarafı olabilmesi için ise sosyal baskı gücüne sahip olması, toplu sözleşme bağıtlama amacını gütmesi ve toplu sözleşme sistemini kabul etmesi gerekmektedir. İşçi sendikasının sosyal baskı gücüne sahip olup olmadığı tespit edilirken, Mahkeme, sendikanın iş mücadelesi araçlarına başvurma konusundaki yeterliliği, örgütün devamlılığı, üye sayısı, üyelerin mesleki konumları ve toplu sözleşme tecrübesi gibi ölçütleri incelemektedir (Ayrıntı için bkz. Hekimler, 2025, 625 vd.; Öztürk Yılmaz, 2024: 2855 vd.; Akdeniz, 2025: 19 vd.; Alpagut ve Namlı, 2022: 70 vd.; Alpagut, 2024: 193 vd.; Özveri, 2013: 67 vd.). Önemle belirtelim ki, Mahkeme işçi sendikasının üye sayısı incelemesinde, belirli bir orana bakmamakta, her somut olayda sendikanın tüzüğünde faaliyet alanı olarak tanımladığı alanda işveren üzerinde yeterli baskıyı uygulayabilecek düzeyde işçileri örgütlemiş olmasını aramaktadır. Bu baskı düzeyi, kimi zaman üye sayısına göre kimi zaman da kilit pozisyonlarda örgütlediği işçilere göre belirlenmektedir (Hekimler, 2025: 627; Öztürk Yılmaz, 2024: 2856-2858).

Önemle ekleyelim ki, sözü edilen ülkelerdeki yetki sistemlerinin başarılı olması, sadece yetki ölçütleri ile ilgili olmayıp, toplu sözleşme sisteminin diğer tüm unsurları ile de bağlantılıdır.

Gerçekten, toplu sözleşme sistemi birbirini etkileyen bir bütün olduğundan, toplu sözleşme düzeyi, yetki vb. hususlar birbirinden ayrı düşünülmemelidir. Bu nedenle, yetki tespitine dair ölçütler belirlenirken, tek işyerinde bir sendikanın ve sadece tek düzeyde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi ilkelerinin de tartışılması, sözleşmenin yer itibarıyla kapsamının "işletme", bağlı/bağımsız işyerleri gibi muğlak kavramlar yerine ortak çıkarlara sahip işçi topluluğunun dikkate alınarak oluşturulması gerektiği kanısındayız. Bunun yanında, kimi ölçütlere göre temsil gücüne sahip bir veya birden çok sendikanın işveren ile toplu iş sözleşmesi yapabilmesi, sendikalar arasındaki rekabeti azaltacak, böylece başka sendikanın yetkili sayılmaması konusunda adımların atılmasının anlamı kalmayacak ve işçi sendikaları gerçek anlamda işçilerin çıkarları için bir araya gelebileceklerdir (Engin, 1999: 346). Yine işkolu düzeyi gibi farklı düzeyde toplu iş sözleşmelerinin yapılıyor olması, toplu sözleşme kapsamında işçi sayısı oranını yükseltecek, böylece işçilerin anayasal toplu sözleşme hakkından daha etkili şekilde yararlanması sağlanabilecektir (Bkz. Ergin, 1999: 346 vd.; Güzel, 2016a: 938 vd.; Kocagil Ersoy, 2019: 255 vd.).

SONUÇ

Anayasa Mahkemesi kararında, yetki uyuşmazlıklarına ilişkin yapısal sorunun çözümü açısından bazı öneriler de açıklanmıştır. Bu önerilerin önemli bir

bölümüne katılmakla beraber, mevcut sistem içinde çözüm arayışının yeterli olmadığını ve konunun çok daha geniş bir perspektif içinde değerlendirilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Toplu sözleşme yapma yetkisine sahip sendikanın belirlenmesi konusu, ilk kez pozitif düzenlemeye kavuşturulduğu 1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundan bu yana, bu Yasanın izleyen ve yaşanan soruna çözüm getirme amacını hayata geçiremeyen 2822 sayılı Yasa ve peşinden de 6356 sayılı Yasa döneminde de en sorunlu alan olmaya devam etmiştir. Tüm bu yasaların ortak özelliği, sendikaların üye sayılarının kayıtlara dayalı olarak belirlenmiş olmasıdır. Belirtilen tarihten günümüze çok farklı yöntemler üzerinde durulmuş olmakla birlikte, sağlıklı bir çözüme ulaşılamamıştır. Kanımızca bunun başlıca nedeni, yetkili sendika ya da sendikaların üye sayılarının belirlenmesindeki güçlük ve bu güçlüğü aşmak için yetki itiraz uyuşmazlıklarında mahkemelerin sendikaların gerçek üye sayılarını belirlemek durumunda kalmalarıdır. Dava sürecinde mahkemeler, üye sayılarını bizzat belirlemeleri olanaklı olmadığından, konuyu bilirkişilere havale etmekte, bu ise yargılama süresini uzatmaya yol açmaktadır. Kanımızca, önceki yasalar gibi, yürürlükteki 6356 sayılı Yasanın en önemli sorun alanlarından birisi, sendika üye sayılarının belirlenmesi görevinin iş mahkemelerine verilmiş olmasıdır. Mahkemelerin, yüzlerce ve hatta binlerce işçinin hangi sendikaya üye olduğunu tespit etmesi, bilirkişilere başvurulsa bile, olanaksızdır. Yasa koyucunun, mahkemelerin görev alanı dışında kalması gereken bir konuyu yargı organının görev alanına taşımış olması, isabetli olmadığı gibi, Anayasa Mahkemesi kararında "yapısal sorun" olarak nitelendirilen husus da kaynağını buradan almaktadır. Öz olarak, sendikalı üye sayısının belirlenmesinin mahkemelerin görev alanından çıkarılarak, bu amaçla oluşturulmuş başka mekanizmalara bırakılması en uygun çözüm olacaktır. Bunun dışında, temsil gücünün tespitinde başka seçeneklerin de tartışılması, yapısal soruna çözüm açısından kaçınılmaz hale gelmiş bulunmaktadır.

Hukukun her alanında olduğu gibi, toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecinde tarafların hak ve yetkilerini kullanırken TMK m.2 uyarınca dürüstlük kuralına uygun bir davranış sergilemeleri, sistemden beklenen sonucun gerçekleşmesi açısından yaşamsal bir öneme sahiptir. Batı hukuklarında önem verilen bu kural, ülkemizde ne yazık ki, dikkate alınmamaktadır. Halbuki, TMK m.2/2 hükmü hakkın dürüstlük kuralına aykırı kullanılmasının yaptırımını öngörmekte ve bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağını belirtmektedir. Anayasa Mahkemesi kararında da isabetle ifade edildiği gibi, yetki itirazına ilişkin çok sayıda davanın yetkisiz mahkemelerde açılmakta, bunun sonucunda ise sendika üyesi binlerce işçi TİS'in sağladığı sendikal haklardan yararlanamamakta ve bu davalar artık birer sendikasızlaştırma aracına dönüşmektedir. Yapısal sorunun aşılmasında, bu konunun da çözüme

kavuşturulması, sistemin dürüstlük kuralı çerçevesinde işlerlik kazanması açısından önem kazanmaktadır.

Extended Summary

In the Turkish legal system, the recognition of the right to collective bargaining and collective agreements occurred significantly later than in European countries. Moreover, because trade union freedom was initially prohibited and subsequently subjected to legal restrictions, neither a robust trade union movement nor an effective practice of collective bargaining was able to develop. As the Constitutional Court has also determined, the inability to exercise the right to collective agreements effectively stems directly from the legal framework itself; the Court has classified this as a structural problem arising from the legislation.

The capacity to conclude collective agreements is vested in workers' trade unions; however, for an authorized union to conclude such an agreement with an employer, it must also fulfil the statutory authorization requirements. Under Article 41 of the current Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Agreements, these requirements are regulated through a mechanism commonly referred to as a "double threshold." This system obliges a trade union to possess a certain proportion of members both within the relevant sector (branch of activity) and within the workplace(s) concerned.

The sectoral threshold renders the determination of the relevant sector — as well as the classification of the workplace(s) where the agreement is to be concluded — a matter of vital importance. However, disregarding the protective purpose of the norm, concepts such as "workplace" and "enterprise" have been interpreted in rigid and overly formalistic ways, detached from their functional meaning. This has led to uncertainties in the authorization process. Furthermore, with the stated aim of fostering stronger unions, the number of sectors has been reduced to twenty; the inclusion of disparate industries within the same sector has caused the total number of workers in some sectors to reach extremely high levels, thereby making it more difficult for unions to surpass the 1% threshold. This inevitably results in situations where even a union that is strong in its own field cannot obtain authorization to conclude a collective agreement because it fails to meet the sectoral threshold.

An examination of the legal framework and its practical consequences reveals that the current collective bargaining and collective agreement system allocates a very narrow scope for party autonomy while granting an overly broad role to state tutelage. It thus emerges and attempts to develop under the oversight and supervision of the state, which clearly obstructs the ability of the right to

collective agreements to reach its actual beneficiaries.

In its Nakliyat-İş judgment, the Constitutional Court went beyond merely identifying practical difficulties, determining that their root cause lies in structural problems arising from the legislation, and delivered a principled ruling. The Court focused in particular on Article 35 of the Law, which provides that an application for authorization to conclude a new collective agreement may be submitted at the earliest 120 days before the expiry of the current agreement. Taking into account procedural deadlines and objection periods, the Court examined whether it is realistically possible to conclude a collective agreement within 120 days — that is, whether, even apart from practical obstacles, the legislative framework itself permits a union to conclude such an agreement within that time frame — by reference to sector statistics and objection periods. It found that even in the absence of procedural delays or objections to sectoral statistics being treated as a preliminary issue, the objection process alone requires at least nine months for a final decision, rendering the conclusion of a new agreement within 120 days impossible. The Court thus established that, even disregarding practical difficulties, there is no legislative framework capable of ensuring the effective exercise of the right to collective agreements guaranteed under Article 53 of the Constitution.

In light of these findings, it is evident that a new model must be adopted to advance the system of collective bargaining and collective agreements in a manner that reflects contemporary values and aligns with the principle of autonomy, rather than leaving key matters to state oversight and control. Introducing alternative criteria for determining representational capacity at the workplace or enterprise level and entrusting this determination to independent bodies rather than public authorities, would be essential to accelerating the authorization process and enabling the effective exercise of the right to collective bargaining. It must also be emphasized that the success of competency systems in jurisdictions with advanced collective bargaining regimes is not attributable solely to the competency criteria themselves, but rather to the operation of the entire collective bargaining framework as an integrated whole.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı

"Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Davasının Toplu Sözleşme Hakkını Ortadan Kaldıran "Yapısal Soruna" Dönüşmesi" başlıklı makalemizde, hiçbir kurum, kuruluş veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederiz.

Araştırmaların Katkı Oranı Beyanı

Üç yazarlı bu makaleye yazarlar eşit düzeyde katkı sağlamışlardır.

KAYNAKÇA:

Akdeniz, A. L. (2025). Toplu İş Sözleşmesinde Yetki Meselesi. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Alpagut, G., Namlı, M. (2022). "İşkolu Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi", **Çalışma ve Toplum** 1(72), 65-92.

Alpagut, G. (2024). "Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi", **10. Yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi** (Ed. Gülsevil Alpagut ve Özge Yıldız Hakkakul). İstanbul: On İki Levha, 159-202.

Auvergnon, P. (2005). "Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail", Acte du Séminaire international, https://shs.hal.science/halshs-00129146v1/document.

Auzero, G., Baugard, D., /Dockès, E. (2022), Droit du travail (35ieme édition). Paris: Dalloz.

Bilge, N. (2019). Hukuk Başlangıcı (Güncellenmiş Gözden geçirilmiş 36. Baskı). Ankara: Turhan.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca, E. (2023). İş Hukuku Dersleri (Yenilenmiş 36. Bası). İstanbul: Beta Yayınevi.

Edis, S. (1979). Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Ekmekçi, Ö., Yiğit, E. (2025). Toplu İş Hukuku (Güncellenmiş 7. Bası). İstanbul: On İki Levha.

Engin, M. (1999). Toplu İş Sözleşmesi Sistemi. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.

Engin, M. (2013). "6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi", **Çalışma ve Toplum**, 4(39), 143-164.

Ergin, H., Ertan, E. (2023). "Karar İncelemesi: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu", **Çalışma ve Toplum** (78), 2043-2068.

Göktaş, S., Yılmaz, G. (2024). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi (2. Baskı). Ankara: Seçkin.

Gülmez, M. (2010). "Sendikal Hakların Bölünmezliği: 'Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur'", **Çalışma ve Toplum** (26), 9-50.

Güzel, A., (2016). "Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım", **İÜHFM**, C. 74, Özel Sayı Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, 891-949.

Güzel, A. (2016). "Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinde Denge ve Süreklilik", Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ed. Yrd. Doç. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu/Dr. Ender Demir. Ankara: Seçkin, 91-124.

Hekimler, A. (2025). "Avrupa Birliği Normları ve Seçilmiş Ülkeler Bağlamında Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemleri", **Çalışma ve Toplum**, 2(85), 615-660.

Heper, H. (2022). İş İlişkisinde İşçinin İradesi. Ankara: Seçkin.

Heper, H. (2025). "Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sisteminin Tarihsel Açmazları ve Çözüm Arayışları", Somut Hukuk Somut Tahlil, İstanbul: İmge Kitabevi, 151-183.

İmre, Z. (1980). Medeni Hukuka Giriş. İstanbul: Fakülteler Matbaası.

Kanadoğlu, K. (2015). Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru, İstanbul: On İki Levha.

Kılıç, A.F. (2024), "Bireysel Başvuru Sisteminde Anayasa Mahkemesi İçtüzüğünün Düzenleme Alanı ve Temel Sorunlar", **ÇÜHFD**, 2(9), 161-175.

Kocagil Ersoy, İ. (2019). Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi. İstanbul: On İki Levha.

Kutal, M. (2024). "Toplu Sözleşme Yetkisinin Saptanmasında Son Gelişmeler", İktisat ve Maliye Dergisi (4) 1978, Sosyal ve Hukuk Uygulaması İktisat ve Maliye Dergisi Yazıları C.II (1973-1978), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, 362-366.

Kutal, M. (2024). "1979 Yılı Sona Ererken Sosyal Hukuk Alanındaki Gelişmeler (I)", İktisat ve Maliye Dergisi (9) Aralık 1979, Sosyal ve Hukuk Uygulaması İktisat ve Maliye Dergisi Yazıları C.III (1979-1983), İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, 78-83.

Lyon-Caen, A. (2016). "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılışında Denge ve Uygulamasında İstikrar Arayışı Fransız Deneyimi Üzerine Bazı Düşünceler", Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Çev. Deniz Ugan Çatalkaya, Ed. Yrd. Doç. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu/Dr. Ender Demir. Ankara: Seçkin, 81-90.

Öztürk Yılmaz, B. (2024). "Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Gözden Geçirilmesi Gerekliliği: Anayasa Mahkemesi'nin 15.02.2024 Tarihli Nakliyat-İş Sendikası Kararının Olası Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme", **AÜHFD**, 73(4), 2795-2876.

Özveri, M., (2013). Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009). İstanbul: Legal.

Özveri, M., (2004) "Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası", **Çalışma ve Toplum**, S. 2, 81-90.

Peskine, E., Wolmark, C. (2022). Droit du travail (15e édition), Paris: Dalloz.

Şahlanan, F. (2020). Toplu İş Hukuku. İstanbul: On İki Levha.

Terré, F., Molfessis, N. (2019). Introduction générale au droit (11e édition). Paris: Dalloz.

Tuncay, C., Savaş Kutsal, B., Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2025). Toplu İş Hukuku (Revize edilmiş 9. Bası). İstanbul: Beta.

Ugan Çatalkaya, D. (2019). İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul: Beta.