

Hukuk Bülteni

İş Hukuku | Ocak 2025

İŞÇİ SENDİKASININ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ

Son yıllarda artan maliyetler hem işverenler hem de işçiler üzerinde ciddi bir mali baskı oluşturmuştur. Bu durum, işverenlerin sundukları maddi haklarda kısıtlamaya gitmelerine yol açarken, işçilerin ise bireysel müzakereler yerine işçi sendikaları aracılığıyla toplu müzakerelere yönelme eğilimini artırmıştır. Dolayısıyla bahsi geçen toplu müzakerelere işçileri temsilen katılıp toplu iş sözleşmesini yapacak işçi sendikasının nasıl belirleneceği meselesi önem kazanmıştır.

Bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerinde veya işletmede yetkili olduğunu tespit ettirmesi gerekmektedir. Buna yetki tespiti denilmektedir. Bununla birlikte, işveren, işçi sendikasının gerekli yetki şartlarını taşımadığı kanaatindeyse, hukuki yollarla itiraz ederek bu yetki tespitini sorgulama hakkına sahiptir.

1. Toplu İş Sözleşmesi Yapmak İçin Yetkili İşçi Sendikası

Bir işçi sendikası ancak aşağıdaki koşulları sağlıyorsa toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkili işçi sendikası olarak değerlendirilebilir:

- İşkolu Barajı:** İşçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde biri bu işçi sendikasının üyesi olmalıdır.
- İşyeri veya İşletme Barajı:** İşyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılacaksa, bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde yetki tespiti başvurusu tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlası, bu işçi sendikasının üyesi olmalıdır. Eğer işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılacaksa, bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işletmede yetki tespiti başvurusu tarihinde çalışan işçilerin en az yüzde kırkı, bu işçi sendikasının üyesi olmalıdır. Birden çok işçi sendikasının aynı işletmede yüzde kırk veya daha fazla oranda üyeye sahip olması durumunda, yetki başvuru tarihinde en fazla üyeye sahip olan işçi sendikası yetkili kabul edilir.

Yukarıdaki koşulların sağlandığına ilişkin değerlendirme yetki tespiti aracılığıyla yapılır.

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

2. Yetki Tespiti Nasıl Yapılır?

İşçi sendikası, toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkili olduğunun tespiti kapsamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ("**Bakanlık**") başvurur. Bu başvurunun, yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 gün içerisinde yapılması gerekir.

Bakanlık, yetki tespiti başvurusu tarihinde geçerli olan işkolu istatistikleri başta olmak üzere, mevzuatta öngörülen kriterlere göre bir değerlendirme yapar. Bunun sonucunda, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkili olduğu sonucuna varırsa, bu işçi sendikasına olumlu yetki tespiti verir. Bakanlık, olumlu yetki tespitini, aşağıda sayılanlara, altı iş günü içinde bildirir:

- O işkolunda kurulu işçi sendikaları
- İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren
- İlgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

Olumlu yetki tespitine ilişkin yazıda aşağıdaki hususlara yer verilir:

- Yetki şartlarını taşıyan işçi sendikasının adı
- Yetki kapsamına giren işyeri veya işyerleri ile işçi ve üye sayıları
- Toplu iş sözleşmesinin düzeyi
- Görevli makamın neresi olduğu

Olumlu yetki tespitine ilişkin yazının iletildiği işçi sendikaları, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, bu yazının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde yetki itirazı yapabilir.

3. Yetki İtirazı Nasıl Yapılır?

Olumlu yetki tespitine ilişkin yazının iletildiği işçi sendikaları, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, ilgili işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı iddiasıyla yetki itirazında bulunabilir. Bu yetki itirazının olumlu yetki tespitine ilişkin yazının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde ilgili mahkemeye bir itiraz dilekçesi sunulması gerekir. Ayrıca, bu itiraz dilekçesinin ilgili mahkemeye verilmesinden önce, görevli makama kaydettirilmesi zorunludur.

Görevli makam ile kastedilen (i) işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, (ii) işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, (iii) aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, (iv) birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlık'tır.

İtiraz dilekçesi somut deliller içermelidir. Aksi takdirde, yetki itirazı incelenmeksizin reddedilir.

Mahkeme, işçi sayısının veya üye sayısının tespitinde maddi hataya (son yayımlanan işkolu istatistikleri ile Bakanlık yetki tespiti yazısında bildirdiği işçi sayıları ve işkolu barajları arasında

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

yanlış kayıt sonucu ortaya çıkan hata) ya da süreye (halihazırda yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa bunun sona ermesinden önceki 120 günlük süreden önce yapılan başvuru) ilişkin itirazları, altı iş günü içinde, duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak bir karar verecektir. Mahkemenin kararı hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, Bölge Adliye Mahkemesi buna ilişkin olarak bir ay içinde karar verir. Eğer bu karara karşı temyiz yoluna başvurulursa Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verecektir. Bununla birlikte, her ne kadar bu süreler mevzuat uyarınca anılan şekilde belirlenmiş olsa da mahkemelerin iş yükü nedeniyle uygulamada bu sürelere uyulması mümkün olmayabilmektedir.

4. Yetki İtirazına Bağlı Sonuçlar

Yetki itirazı, buna ilişkin mahkeme kararı kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur. Bu da itiraz kesinleşinceye kadar toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanamayacağı anlamına gelmektedir. Bu nedenle, yetki itirazı sürecinin doğru bir şekilde yürütülmesi işveren açısından kritik öneme sahiptir.

5. Yetki Belgesi

Yetki tespiti sürecine itiraz edilmezse veya itiraz reddedilirse, Bakanlık işçi sendikasına bir yetki belgesi verir. Yetki belgesinin verilmesi akabinde toplu iş sözleşmesi görüşmeleri başlayabilecektir.

6. Sonuç

Toplu iş hukukuna ilişkin süreçler teknik detaylar içermektedir. Bu nedenle, risklerin doğru yönetilmesi ve yasal prosedürlere uygun hareket edilmesi işçi ve işveren taraflarının haklarının korunması açısından büyük önem taşımaktadır.

İLETİŞİM



Av. Selin Balkır Erçin

sbalkir@kolcuoglu.av.tr



Av. Burcu Çınar

bcinar@kolcuoglu.av.tr