

## SENDİKALARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ AKDETME YETKİSİ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MÜZAKERE SÜREÇLERİ

### I. Genel Olarak:

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un ("Kanun") 2. Maddesi uyarınca, toplu iş sözleşmesi, "İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme" olarak tanımlanmıştır.

İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik/sosyal haklarını ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az 7 (yedi) işçi ve işverenin bir araya gelerek, bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların, örgütlendikleri bir iş yerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi akdedebilmek üzere yetki başvurusunda bulunması ve bu başvuru sonucunda verilecek kararlar neticesinde ortaya çıkabilecek tüm süreçler sırası ve süreleri ile birlikte maddeler halinde Kanun'da düzenlenmiştir.

Bu çalışma ile, 6356 Sayılı Kanun çerçevesinde sendikaların toplu iş sözleşmesi akdetme yetkisi ve toplu iş sözleşmesi müzakere süreçlerinin sırası ile kısa özetine yer verilecek olup, sizleri bu çerçevede bilgilendirmek isteriz.

### II. Toplu İş Sözleşmesinde Yetki:

Kanun'un 42. Maddesinde bir işyerinde veya işletme de örgütlenen işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi akdetme konusunda gerekli koşulları yerine getirdiğinin tespiti için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ("Bakanlık") yapması gereken yetki tespit başvurusu süreçlerine ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bu çerçevede, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen bir işçi sendikası örgütlendiği işyerinde yeterli üye sayısına ulaştıkları kanaatine vardığında, toplu iş sözleşmesi akdetme konusunda Bakanlığa başvurarak, yetkili olduğunun tespitini talep etmelidir.

Bakanlık, kayıtlarına göre **başvuru tarihi itibarı** ile bir işçi sendikasının yetkili olduğunun tespitine karar verdiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene **6 (altı) iş günü** içinde bildirmektedir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti halinde ise, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilmektedir.

### III. Yetki Tespitinde İncelenen Hususlar:

Kanun'un 41. Maddesinde, sendikaların toplu iş sözleşmeleri akdedilmeleri için aranan yetki koşulları tek tek düzenlenmiş olup, bir sendikanın bu hususta yetki alabilmesi için yetki almak istediği işyeri ile aynı iş kolunda olması ve Kanunda öngörülen sayısal çoğunluğu sağlaması gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre;

**MADDE 41 – (1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.**



(2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.

(3) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

...

#### IV. Yetki Tespitine İtiraz:

Bakanlık tarafından düzenlenen ve bildirilen yetki tespiti yazısını tebliğ alan tarafların yetkiye itiraz etme hakkı bulunmaktadır. Buna göre, Kanun'un 43. Maddesi uyarınca yetki itirazı, **tespit yazısının tebliğinden itibaren hak düşürücü süre olan 6 (altı) iş günü içerisinde** yapılmalıdır. Yetki itirazının yapılması halinde itiraza ilişkin karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin duracağı Kanun'da açık bir şekilde düzenlenmiştir.

#### Yetki Tespitine İtiraz

**Olumlu yetki tespitine itiraz sürecinde;** tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikası ya da işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını nedenlerini göstererek yazının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 (altı) iş günü içerisinde mahkemeye başvurabilmektedir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar duruşma yapmaksızın 6 (altı) iş günü içerisinde karara bağlanmaktadır. Bunun dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar vermekte ve bu karar hakkında Bölge Adliye Mahkemesi 1 (bir) ay içinde karar vermektedir. Karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde ise Yargıtay 1 (bir) ay içinde kesin olarak karar vermektedir.

**Olumsuz yetki tespitine itiraz sürecinde;** yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendika, 6 (altı) iş günü içerisinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilmektedir. Mahkeme açılan davayı iş kolunda yeterli üye sayısına sahip işçi sendikalarına, işveren sendikalarına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirmektedir. Mahkeme davayı 2 (iki) ay içerisinde sonuçlandırmaktadır.

#### V. Yetki Tespit Belgesinin Verilmesi:

Tespit yazısına süresi içerisinde herhangi bir itirazda bulunulmamış ise veya yapılan itiraz reddedilmiş ya da olumsuz yetki tespiti alan sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 (altı) iş günü içerisinde ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki tespit belgesi verilmektedir. Yetki tespit belgesi bulunmaksızın toplu iş sözleşmesinin yapılması halinde ise, taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren 45 (kırk beş) gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilmektedir.



## **VI. Toplu Görüşmeye Çağrı:**

|                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren 15 (on beş) gün içerisinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırmalıdır. Çağrı tarihi, ilgili Çalışma ve İş Kurumu İş Müdürlüğüne derhal bildirilmelidir. | Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 (altı) iş günü içerisinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini belirleyerek ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bir yazı ile bildirmektedir. Anlaşmaya varılmaz ise aralarından birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhal belirlenmekte ve taraflara bildirilmektedir. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**İşçi sendikasının, çağrı tarihinden itibaren 30 (otuz) gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmemesi veya aynı süre içinde toplu görüşme başlatmaması halinde yetkisi düşmektedir.**  
Bununla beraber, toplu görüşmenin süresi ilk toplantı tarihinden itibaren 60 (altmış) gündür.

## **VII. Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesinin İmzalanması ve Tevdi Edilmesi:**

Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılması halinde, 4 (dört) nüsha olarak düzenlenen toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanmakta ve 2 (iki) nüshası, 6 (altı) iş günü içerisinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilmektedir. İşveren, toplu iş sözleşmesini işyerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür.

## **VIII. Toplu Görüşmelerde Uyuşmazlığın Tespiti:**

Aşağıdaki durumlardan herhangi birinin gerçekleşmesi halinde, taraflardan biri söz konusu uyuşmazlığı 6 (altı) iş günü içerisinde görevli makama bildirmelidir:

- Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan birinin gelmemesi,
- Toplu görüşmeye gelindiği halde görüşmenin başlanmaması,
- Toplu görüşme başladıktan sonra toplantıya devam edilmemesi,
- Tarafların, toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit etmesi halinde,
- Toplu görüşme süresinin anlaşma olmaksızın sona ermesi hali.

## **IX. Arabuluculuk Aşaması:**

Toplu görüşmeler sonucunda, uyuşmazlık yazısını alan görevli makam 6 (altı) iş günü içerisinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa re'sen, resmi listede yer alan bir arabulucu görevlendirmektedir. Tarafların resmî arabulucu listesinde yer alan arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, arabulucu olarak belirlenen kişi görevli makam tarafından görevlendirilmektedir.

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren 15 (on beş) gün sürmekte olup, bu süre tarafların anlaşması ile en çok 6 (altı) iş günü uzatılabilmekte ve görevli makama bildirilmektedir. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu 3 (üç) iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenlemekte ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi etmektedir. Görevli makam, tutanağı en geç 3 (üç) iş günü içinde taraflara tebliğ etmektedir.



## X. Grev Kararının Alınması:

Kanun'un 58. Maddesi uyarınca en genel anlamı ile grev, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları eylemidir. Bu çerçevede, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında herhangi bir uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin bu Kanun hükümlerine uygun olarak yaptıkları greve "kanuni grev" denilmektedir. Uyuşmazlığı gösteren arabulucu tutanağının taraflara tebliğinden itibaren 60 (altmış) gün içerisinde grev kararı alınabilmektedir. Bu süre içerisinde alınan grev kararı 6 (altı) iş günü önceden karşı tarafa bildirilen tarihte uygulamaya konulabilir. **Belirtilen süre içerisinde grev kararı alınmaz ise veya uygulanacağı tarih karşı tarafa bildirilmez ise sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşmektedir.**



### Grev Oylaması

Grev kararının ilan edildiği tarihte iş yerinde çalışan işçilerin en az ¼ 'ünün ilan tarihinden itibaren 6 (altı) iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından itibaren başlayarak 6 (altı) iş günü içinde grev oylaması yapılmaktadır. Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak 3 (üç) iş günü içinde mahkemeye yapılmakta olup, itiraz mahkemece 3 (üç) iş günü içinde kesin karara bağlanmaktadır.

Grev oylaması sonucunda grevin yapılmamasına ilişkin kararın çıkması halinde ise sendika bu iki seçenekten birisini seçmek zorundadır:

- Grevin yasak olduğu uyuşmazlıklarda tutanağın tebliğinden yada erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri 6 (altı) iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilmektedir.
- Grevin yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren 6 (altı) iş günü içinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilmektedir.



### Grevin Ertenilmesi

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grevi 60 (altmış) gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, 6 (altı) iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülmektedir.

Burada önemli bir husus, greve katılan işçilerin işyerinden ayrılmak zorunda olmaları ve greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin ise işyerlerinde çalışmaya devam etmelidir. Ancak, işveren söz konusu bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

Greve katılmayıp çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışında çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zararlardan sendika sorumlu tutulmaktadır.



## **XI. Lokavt Kararının Alınması:**

Yapılan grev eylemi karşısında işverenin de anayasal bir hak olarak lokavt kararı alma hakkı bulunmaktadır. Bir işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olabilecek tarzda iş durdurma eylemi karşısında, işverenin veya işveren vekilinin kendi kararı ile veya bir kuruluşun verdiği karara uyulması sonucunda işçileri topluca işten uzaklaştırma hakkı bulunmakta olup, bu duruma “lokavt” adı verilmektedir. Bu çerçevede, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında herhangi bir uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde, Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta “kanuni lokavt” adı verilmektedir.

Lokavt sürecinde, **işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalmaktadır**. Lokavt kararı, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 60 (altmış) gün içerisinde alınabileceği gibi, bu süre içerisinde 6 (altı) iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyulabilir. Bildirilen tarihte başlanmayan lokavt hakkı düşmekte olup, süreler gerek grev açısında gerekse de lokavt açısından önem arz etmektedir. Zira, süresi içerisinde grev kararı uygulamaya konmamışsa ve alınmış herhangi bir lokavt kararı yoksa veya lokavt süresi içerisinde uygulamaya konmamış ise alınan yetki belgesinin herhangi bir hükmü kalmayacaktır.

Bununla beraber, lokavt kararının uygulanacağı tarih kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilmektedir. Görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, 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 Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı ifade etmektedir.

Burada dikkat edilmesi gereken husus **kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeni ile çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmelerinin bu süre boyunca askıda kalacağıdır**. İşverenin, iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen ücretlerini ve eklerini olağan ödeme gününde ödemesi gerekmektedir. Ancak, bu süre içerisinde iş sözleşmesi askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenmeyecek ve bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacaktır.

Bununla beraber, işveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka bir işçi alamayacaktır. Lokavt nedeni ile iş sözleşmesi askıda kalan işçiler, lokavt süresince başka bir iş yerinde çalışamayacaktır. Aksi halde, işçilerin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilmektedir. Greve katılmayan veya greve katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilmektedir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılmayacaktır. Nitekim, lokavta maruz kalan işçilerin işyerine giriş çıkışı engellemeleri de yasak olup, Kanunda açıkça düzenlenmiştir.

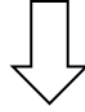
Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır.



Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan edilecek ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilecektir.

Bununla beraber, bazı faaliyet alanlarında çalışan işyerleri için lokavt kararı alınması mümkün değildir.

- Can ve mal kurtarma işleri,
- Cenaze işleri ve mezarlıklarda,
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde,
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde,
- Kamu kuruluşlarının yürütülen itfaiye ve hastanelerde,



### **Lokavtın Ertelenmesi**

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir lokavt, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grevi 60 (altmış) gün süre ile erteleyebilmektedir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, 6 (altı) iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülmektedir. Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmeye kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilmektedir. Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılması ile sona ermektedir.

### **XII. Sonuç:**

Sendikaların toplu iş sözleşmesine taraf olabilmeleri belirli koşullara bağlanmış olup, sendikanın toplu iş sözleşmesi akdetmeye yetkili olması gerekmektedir. Sendikanın yetkili olabilmesi için bağlı bulunduğu iş kolunda ve toplu iş sözleşmesi akdetmek istediği işyeri veya işletme bünyesinde Kanun'da belirlenmiş belirli üyelik oranlarını sağlaması gerekmektedir. Bu koşulları sağlayan sendikalar, toplu iş sözleşmesi akdetmek üzere yetki belgesi almak için Bakanlık'a başvurabilir ve yetkilerinin tespiti sonucunda, toplu iş sözleşmesinin müzakerelerine başlayabilirler. Kanun'da her bir adım için süreler açıkça belirtilmiş olup, tüm görüşmeler bu sürelerle uygun şekilde gerçekleştirilmelidir.

**HAZAL ASLAN HUKUK BÜROSU**

