

# İŞÇİ SENDİKASININ TİS YETKİ TESPİTİ TALEBİNİN BAKANLIK TARAFINDAN BAŞVURU TARİHİ VE İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLER ESAS ALINARAK İNCELENMESİ

## 1. GENEL OLARAK

İşyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi (TİS) yapmak isteyen işçi sendikası, 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) 42 nci maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak yetki tespiti talebinde bulunur.

Sendikanın **yetki tespiti başvurusunda bulunduğu tarih** dikkate alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarının esas alınması suretiyle işyerinde hangi sendikanın TİS yapmaya yetkili olduğu ya da olmadığı incelenerek taraflara bildirilir.

İşçi Sendikasının toplu iş sözleşmesi (TİS) yapmaya yetkili olabilmesi için TİS kapsamına girecek işyerinde çalışan işçilerin başvuru tarihi itibarıyla yarısından fazlası, işletmede ise %40'ını üye kaydetmiş olması gerektiği gibi işletme TİS'i için işletme kapsamındaki işyerleri bir bütün olarak dikkate alınarak %40 çoğunluk buna göre belirlenir.

Ayrıca 6356 sayılı Kanunu'nun 41 inci maddesi uyarınca, TİS yetki tespiti talebinde bulunan işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1'i oranında üye sayısına sahip olması da şarttır.

İşyerinde/işletmede yürürlükte olan bir TİS'in varlığı halinde söz konusu TİS'in süresinin bitmesinden önceki 120 gün içerisinde yetki tespit başvurusunda bulunulabilir.

Aynı işkolunda kurulu işçi sendikalarının aynı işyeri veya işletme için farklı tarihlerde yetki başvurusunda bulunması halinde Bakanlık, ilk başvuruyu öncelikle sonuçlandırır.

Bu makalenin konusunu, yetki tespiti prosedürünün, Bakanlık tarafından yetki tespitinde bulunan işçi sendikasının sendika üye sayılarının incelenip değerlendirilmesi dışında yürütülen bölümlerinin mevzuat ve yargı kararları çerçevesinde incelemesi oluşturmaktadır.

## 2. YETKİLİ İŞÇİ SENDİKASININ BELİRLENMESİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

6356 sayılı STİSK'nın 41 inci maddesine göre sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmek için gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığı, başvuru tarihi itibarıyla değerlendirilecektir.

6356 sayılı Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" kenar başlıklı 42 nci maddesinde;

"Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir.



İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığına tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.” düzenlemesi yer almaktadır.

“Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik” in “Yetki Tespit Başvurusu” başlıklı 7 nci maddesine göre ise;

“Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Bakanlığa yazılı olarak başvurarak yetkili sendika olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa yazılı olarak başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

Yetki tespit başvurusunun Bakanlık evrak kayıtlarına alındığı tarih başvuru tarihi olarak kabul edilir.

Yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi varsa, taraflar bu sözleşmenin sona ermesinden önceki yüz yirmi gün içerisinde yetki tespit başvurusunda bulunabilir.

Yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimler dikkate alınmaz.” düzenlemesi yer almıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işçi sendikasının TİS yapmak üzere yaptığı yetki başvurusunu, başvurunun Bakanlık kayıtlarına girdiği tarih itibariyle işyerinde/işletmede çalışan toplam işçi sayısı ve üye sayılarını dikkate alarak yapar.

Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

Bununla birlikte Öğretiye göre, işverenin yasal süresinin geçmesinden sonra fakat yetki tespiti başvurusundan önce işe giriş bildirimi yaptığı işçiler yetki tespitinde dikkate alınacaktır.<sup>1</sup>

Nitekim, “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik” in 7 nci maddesinin dördüncü bendinde, “Yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespiti başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimler dikkate alınmaz.” hükmüne yer verilmiştir.

### **3. YETKİ BAŞVURUSUNUN İNCELENMESİNDE DİKKATE ALINACAK OLAN İŞYERİ/İŞLETME ÇALIŞANLARI**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işçi sendikasının TİS yapmak üzere yaptığı yetki başvurusunu, başvurunun Bakanlık kayıtlarına girdiği tarih itibariyle işyerinde/işletmede çalışan toplam işçi sayısı ve sendika üye sayılarını dikkate alarak inceler.



1 N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayınları s.10447, Dipnot 164

Yetki tespiti başvurusu incelenirken; işyeri hekimi, avukat gibi kısmi ya da tam süreli çalışanlar, işyeri için bir TİS var ise bu sözleşmede kapsam dışı bırakılan personel, işletmenin bütününe yöneten işveren vekili dışında kalan<sup>2</sup> ve yapılmış TİS görüşmesinde işveren temsilcisi olarak görev yapmış olanlar, işyerine bağlı olarak merkezde veya işyeri dışında satış elemanı olarak çalışanlar, geçici iş ilişkisiyle iş görme borcunu başka bir işveren yanında yerine getirenler (mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi dışında geçici iş ilişkisiyle başka işyerinde çalışanlar), çağrı üzerine çalışmaya dayalı sözleşmeyle çalışanlar ve 6356 sayılı STİSK 'na göre işveren vekili sayılan kişinin dışında kalan, sendika üyesi olması yasaklananlar da dahil olmak üzere bütün işçiler göz önünde bulundurulur.<sup>3</sup>

İş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının herhangi bir rolü yoktur. Yetki tespiti tarihinde işyerinde çalışan işçilerin belirlenmesinde yapılan işin sürekli veya süreksiz iş olmasının da bir önemi yoktur.

TİS yetkisi için yapılan başvuru tarihinde işyerinde mevcut mevsimlik işçiler çoğunluk tespitinde göz önüne alınır.

Yetki tespitinde/çoğunluk tespitinde alt işveren işçileri dikkate alınmaz.<sup>4</sup>

İşçi sıfatına haiz olmayan çıraklar, stajyerler, mesleki eğitim gören öğrenciler, sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu kapsamında üniversite bünyesinde çalışan öğrenciler, kamu işyerlerinde 657 sayılı Kanunun 4/B hükmü kapsamında çalışanlar yetki tespiti başvurusunda toplam işyerinde çalışan işçi sayısı belirlenirken hesaplama dışında tutulur.

Yargıtay, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 62 inci maddesinde düzenlenmiş olan ve İŞ-KUR tarafından uygulanan Toplum Yararına Çalışma Programı (TYP) kapsamında çalışanların da yetki tespiti/çoğunluk tespitinde işyerinde çalışan sayısına dahil edilmesine hükmetmiştir.<sup>5</sup>

#### **4. SENDİKANIN YETKİ TESPİTİ TALEBİNİN BAŞVURU TARİH VE SAATİNE GÖRE İNCELENMESİ**

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Bakanlığa yazılı olarak başvurarak yetkili sendika olduğunun tespitini ister.

Yetki tespit başvurusunun Bakanlık evrak kayıtlarına alındığı tarih başvuru tarihi olarak kabul edilir.

Sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmek için gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığı, başvuru tarihi itibarıyla değerlendirilir.

Bakanlık tarafından başvuru tarihindeki kayıtlara göre yetki tespit başvurusu sonuçlandırılır.

Yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi varsa, taraflar bu sözleşmenin sona ermesinden önceki yüz yirmi gün içerisinde yetki tespit başvurusunda bulunabilir.

2 6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre "İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır." Aynı maddede yer alan diğer hükümlere göre ise işveren vekili kavramı "işveren adına işletmenin bütününe yönetenleri" ifade etmektedir. Bu anlamda olmak üzere Kanun uygulamasında sadece işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri işveren sayılmak üzere, işletmenin bütününe yönetmeyen işveren vekilleri ise işçi olarak değerlendirilmektedir. TİS yetki tespitinde dikkate alınmayacak işveren vekilleri işyeri veya işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleriyle sınırlıdır. (Y.9.HD. T.21.04.2022, E.2022/939, K.2022/5111)

3 N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayınları s.1037,1038

4 Y.9.HD. T.26.11.1993, E.1993/15308, K.1993/17400

5 Y.9.HD. T.0.02.2017, E.2017/772, K.2016/22182

6356 sayılı STİSK ve Yönetmelik hükümlerine göre, başvuru tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna işe giriş bildirgeleri ve işten ayrılış bildirgeleri verilmeyen işçilerin bildirgeleri dikkate alınmaz. Diğer taraftan başvuru tarihi ile aynı gün verilen bildirgeler yönünden ise saat/zaman itibariyle değerlendirme yapılmalıdır. Buna göre **yetki tespit başvuru ânından önce işe girişi ve işten ayrılışı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeyen işçiler yetki tespitinde dikkate alınmamalıdır.**<sup>6</sup>

Yüksek Mahkeme, yetki tespiti talepleri incelenirken sendikanın yetki tespiti başvurusunda bulunduğu tarih (yetki tespiti başvuru yazısının Bakanlık kayıtlarına girdiği tarih) yanında **saatin de** göz önüne alınarak işyerinde çalışan işçi sayılarının ve sendika üyesi işçi sayılarının değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiş, aynı konuda önceki yıllarda verdiği benzer kararlarla birlikte bir içtihat oluşturmuştur.<sup>7</sup>

## 5.SONUÇ

İşyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi (TİS) yapmak isteyen işçi sendikası 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 42 inci maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazılı olarak başvurarak yetkili sendika olduğunun tespitini ister.

İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa yazılı olarak başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

Yetki tespit başvurusunun Bakanlık evrak kayıtlarına alındığı tarih başvuru tarihi olarak kabul edilir.

6356 sayılı STİSK'nın 41 inci maddesine göre sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmek için gerekli çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru tarihi itibariyle değerlendirilecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarının esas alınması suretiyle işyerinde hangi sendikanın TİS yapmaya yetkili olduğu ya da olmadığı incelenerek taraflara bildirilir.

6356 sayılı STİSK ve Yönetmelik hükümlerine göre, başvuru tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna işe giriş bildirgeleri ve işten ayrılış bildirgeleri verilmeyen işçilerin bildirgeleri yetki tespitinde dikkate alınmaz.

Yüksek Mahkeme içtihatları uyarınca, yetki tespiti incelemesinde, yetki tespiti başvuru tarihi ile aynı gün verilen işe giriş ve işten çıkış işçi bildirimleri ise sendikanın yetki tespiti talep yazısının Bakanlık kayıtlarına girdiği saat itibariyle değerlendirmeye tabi tutulur.

Yetki tespiti incelemesinde, çalışan işçi sayısı belirlenirken göz önünde bulundurulması gereken işyeri çalışanlarının kimler olduğu ve kimlerin işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmemesi gerektiği ise bugüne kadar yukarıda yer alan Yargı kararlarıyla açıklığa kavuşturulmuştur. Bu konuda ilgili mevzuatta işveren vekili tanımı dışında bir düzenleme bulunmamaktadır.



<sup>6</sup> Y.9.HD. T.01.12.2020, E.2020/6044, K.2020/19085, Y.9.HD. T.04.02.2020, E.2019/8403, K.2020/1544

<sup>7</sup> Y.9.HD. T. 26.04.2023, E.2023/4950, K.2023/6113

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işyerinde/işletmede yapılacak olan yetki tespiti incelemelerinde; işyerinde çalışan sayısı tespit edilirken bu yargı kararlarının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

**BARIŐ ERDEM DANIŐMANLIK İŐ HUKUKU EKİBİ**

isVerenim.com

