

^HTÜRK TOPLU İŞ HUKUKUNDA EHLİYETSİZLİĞİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

*Arş. Gör. Eda KARAÇÖP**

Öz

Toplu iş sözleşmesi iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Toplu iş sözleşmesi bağutlayabilmek için yetki belgesine sahip olmak gerekir ancak yetki öncesinde toplu iş sözleşmesi ehliyetinin varlığı aranır. 1982 Anayasasının 53. maddesinde işçiler ve işverenlere tanınan toplu iş sözleşmesi yapma hakkı 6356 sayılı Yasada işçiler bakımından sadece işçi sendikalarına tanınmıştır. Yasa uyarınca işçi sendikaları, işveren veyahut işverenin sendika üyesi olması durumunda işveren sendikası toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir. Yasada yetkisiz akdedilen toplu iş sözleşmesinin akıbetine ilişkin bir düzenleme yer almakla birlikte ehliyetsizliğin toplu iş sözleşmesi üzerindeki etkisine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durum doktrinde tartışmalara neden olmakla birlikte hukukun genel ilkeleri çerçevesinde sonuca varılabileceğini ifade etmek mümkündür.

Bu çalışmada, toplu iş sözleşmesi kavramı ele alınmış ve toplu iş sözleşmesi ehliyeti işçi sendikaları, işveren sendikaları ve işveren bakımından ayrıntılı olarak incelenmiştir. Ehliyet ve yetki ilişkisine yer verilen çalışma-

^H Hakem incelemesinden geçmiştir.

* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (e-posta: edakaracop@gmail.com) (Makale Gönderim Tarihleri: 02.03.2017-02.03.2017/Makale Kabul Tarihleri: 07.03.2017-08.03.2017)

mızda ehliyetsizlik halleri tek tek ele alınmış ve ehliyetsizliğin toplu iş sözleşmesi üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Sendika, Geçersizlik

EFFECTS OF INCOMPETENCE TO CONCLUDE A COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT IN TURKISH COLLECTIVE LABOUR LAW

Abstract

It is possible to define a collective labour agreement as an agreement signed between a trade union and an employer's union or an employer who is not a member of employer's union in order to regulate matters related to the construction, content and termination of the employment agreement. It is necessary to have a certificate of authority in order to be able to conclude a collective labour agreement, but before having a certificate of authorization, the parties of the collective agreement must be competent to conclude a collective labour agreement. According to Article 53 of the Constitution dated 1982 the right to conclude a collective labour agreement by employees and employers, unlike the Constitution it is regulated that this right shall be used only by the trade unions according to the Act numbered 6356. According to the Law trade unions, employers and employer's unions have a competence to conclude a collective labour agreement. In law, legal consequences of a collective labour agreement signed without an authorization certificate are regulated, but it is not possible to find a regulation that regulates the legal consequences of a collective labour agreement signed without competence. This lack of provision causes disputes in doctrine. In this case, the basic principles of law shall be used to solve the problem.

In this study, the concept of the collective labour agreement has been considered and the competence to conclude a collective labour agreement has been examined in detail in terms of trade union, employer's union and employer. The conditions, which causes incompetence, have been examined one by one within the relation between competence and authority to conclude collective labour agreement and the impact of incompetence on collective labour agreement has been stated.

Keywords

Collective Labour Agreement, Competence to Conclude a Collective Labour Agreement, Authorization to Conclude a Collective Labour Agreement, Trade Union, Invalidity

I. GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının¹ ikinci kısmının üçüncü bölümünde “*Ekonomik ve Sosyal Haklar ve Ödevler*” başlığı altında 53. maddede düzenlenmektedir. 53. madde uyarınca, işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler ve toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir. Toplu iş sözleşmelerinin çalışma hayatındaki önemi dikkate alınarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda² toplu iş sözleşmesi süreci ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Süreç 6356 sayılı Yasanın 41. maddesinde belirtilen şartları haiz işçi sendikasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetkili olduğunun tespiti için başvurması ile başlar. Toplu iş sözleşmesi yetkisini alan sendika diğer tarafı görüşmeye çağırır ve görüşmeler sonucunda anlaşılması durumunda toplu iş sözleşmesi imzalanıp işyerinde ilan edilir. Yetki, sendikaların toplu iş sözleşmesi akdedilmeleri bakımından ön koşul olmakla birlikte, her ne kadar Yasada açıkça düzenlenmiş olmasa da toplu iş sözleşmesi yetkisinden önce tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olup olmadıklarının belirlenmesi gereklidir. Ehliyet de yetkinin önkoşuludur. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti toplu iş sözleşmesi tanımından da anlaşılacağı üzere işçiler bakımından işçi sendikalarına işverenler bakımından ise işverene veyahut işverenin sendika üyesi olması durumundan üyesi olduğu işveren sendikalarına tanınmıştır.

6356 sayılı Yasada sendikalar yanında üst kuruluş olarak konfederasyonlara yer verilmiştir. Yasada federasyonlara yer verilmemekle birlikte³ konfederasyonların⁴ da toplu iş sözleşmesi ehliyetinin söz konusu olamayacağı Yasa hükümlerinin genel değerlendirilmesi ile ortaya çıkmaktadır.

¹ RG. 09.11.1982, 17863 Mükerrer.

² RG. 07.11.2012, 28460.

³ 6356 sayılı Yasanın 2. maddesinin g bendinde kuruluşun sendika ve konfederasyonu ifade ettiği düzenlenmektedir.

⁴ Konfederasyon 6356 sayılı Yasanın 2. maddesinin f bendinde “*Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş*” olarak tanımlanmaktadır.

Medeni Hukukta hak ehliyeti ve fiil ehliyeti kavramları yer almaktadır. Hak ehliyeti, haklara ve borçlara sahip olma yeteneğini ifade etmekten⁵ fiil ehliyeti gerçek veyahut tüzel kişinin sahip olduğu hakları kullanabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır⁶. Bu bağlamda toplu iş sözleşmesi ehliyeti Medeni Hukuktaki hak ehliyetten farklıdır. Zira Medeni Hukukta belirli şartların varlığı koşuluyla herkesin hak ehliyetine sahip olduğu öngörülmekte iken toplu iş sözleşmesi ehliyeti işçi sendikası, işveren ve işveren sendikalarına hasredilmiştir.

Uygulamada toplu iş sözleşmesi ehliyeti olmaksızın toplu iş sözleşmelerinin bağitlandığı örneklerle rastlamak mümkündür. Çalışmamızda ehliyetsiz bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin değerlendirilmesine yer verilmektedir. Bu noktada öncelikle toplu iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ehliyeti kavramları tanımlanacak ve akabinde ehliyetsizliğin akdedilmiş olan toplu iş sözleşmesine etkisi değerlendirilecektir. İşbu çalışma ile hedeflenen toplu iş sözleşmesi ehliyetinin önemi ve toplu iş sözleşmesi üzerindeki etkisinin belirlenerek uygulamada bu hususta karşılaşılabilecek sorunların giderilmesinin sağlanmasıdır.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

Toplu iş sözleşmesi ilk kez 818 sayılı Borçlar Kanununun⁷ “*Hizmet Akdi*” başlıklı onuncu babında yer alan 316 ve 317. maddelerinde “*Umumi Mukavele*” adı ile düzenlenmiştir. Yasanın 316. maddesi uyarınca, iş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları sözleşmelerde hizmete ilişkin hükümler bulunabilir. Bu umumi mukavele, tahriri olmadıkça geçerli olmayacaktır. Taraflar bu anlaşmanın süresi hususunda anlaşamazlarsa bir sene sonunda altı ay önceden yapılacak ihbar ile sözleşme her zaman feshedilebilir. 317. madde uyarınca ise, umumi bir mukavele ile bağli bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak hususi

⁵ **Zevkliler**, Aydın/**Ertas**, Şeref/**Havutçu**, Ayşe/**Gürpınar**, Damla: Medeni Hukuk Temel Bilgiler, 8. Bası, Ankara 2013, s. 84; **Oğuzman**, M. Kemal/**Barlas**, Nami: Medeni Hukuk, Giriş - Kaynaklar - Temel Kavramlar, İstanbul 2013 s. 166.

⁶ **Oğuzman**, M. Kemal/**Seliçi**, Özer/**Özdemir**, Saibe Oktay: Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler, İstanbul 2012, s. 49; **Dural**, Mustafa/**Öğüz**, Tufan: Türk Özel Hukuku C. II, Kişiler Hukuku, İstanbul 2013, s. 48.

⁷ RG., 29.04.1926, 359.

hizmet akitlerinin, umumi mukaveleye muhalif hükümleri batıldır. Bu batıl hükümlerin yerine, umumi mukavele hükümleri kaim olur⁸.

Toplu iş sözleşmeleri her ne kadar “*Umumi Mukavele*” adı altında 818 sayılı Borçlar Kanununda düzenlenmiş olsa da toplu iş sözleşmelerinin uygulama alanı bulması 1961 Anayasası⁹ ve bağlı olarak hazırlanan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun¹⁰ 1993 yılında yürürlüğe girmesi ile olmuştur. 275 sayılı yasanın “*Tarif*” başlıklı birinci maddesinde toplu iş sözleşmesi, “*hizmet akitinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7 nci maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya işverenler arasında yapılan bir sözleşme*” şeklinde tanımlanmıştır ve yazılı yapılması geçerlilik koşulu olarak Yasanın 2. maddesinde açıkça belirtilmiştir. 275 sayılı Yasa ile toplu iş sözleşmesi deyimini de Türk Hukukunda ilk kez ele alınmış ve böylelikle “iş” kelimesini içermemesi nedeniyle eleştirilen umumi mukavele deyiminin yerini toplu iş sözleşmesi deyimine almıştır¹¹. 275 sayılı Yasa döneminde 818 sayılı Yasada yer alan umumi mukavele genel kanunda yer alan düzenleme olarak varlığını sürdürmüştür¹². Bu dönemde doktrinde umumi mukavele hakkının grev hakkıyla desteklenip desteklenmediği tartışılmış, bazı yazarlar

⁸ **Çifter**, Algun: Umumi Mukavele, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997, s. 3-5, http://www.ceis.org.tr/dergi/temmuz1997/makale_1.pdf, Erişim Tarihi:10.02.2017.

⁹ RG., 20.7.1961,10859.

¹⁰ RG., 24.07.1963, 11462.

¹¹ **Reisoğlu**, Seza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967, s. 3; **Sur**, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Cahit Talas’a Armağan, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayını, Ankara 1990, s. 464; **Tuğ**, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1996, s. 5; **Duman**, Barış: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Açıklamalı İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 2005, s. 27.

¹² **Güner**, Mustafa: Borçlar Kanunumuzun 316 ve 317. Maddesi Hükümü Karşısında 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 3. Maddesi, Ankara Barosu Dergisi, S. 4, 1997, s. 629-632, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1967-4/4.pdf>; **Şahlanan**, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s.108; 275 sayılı Yasaya ait Geçici Komisyon Raporunda İsviçre’deki gelişim göz önüne alınarak Borçlar Kanunundaki umumi mukavele hükümlerinin ilga edildiği belirtilmiştir. Türk-İş: Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türk-İş Yayınları, Ankara 1964, s. 82.

275 sayılı Yasada örgütlenmemiş fiili işçi gruplarına grev ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkının tanımlanmamış olmasının 1961 Anayasasının 47. maddesine aykırı olduğunu ileri sürerken¹³ bir başka grup yazar ise, örgütlenmemiş fiili işçi gruplarına toplu sözleşme ve grev haklarının tanınmamasının sendikaların gelişimi bakımından gereklilik olduğunu belirtmektedir¹⁴. 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹⁵ 818 sayılı Borçlar Kanununu yürürlükten kaldırmış ve böylelikle umumi mukaveleye ilişkin hükümler ve tartışmalar da bugün varlığını yitirmiştir¹⁶.

275 sayılı Yasa ise 05.05.1983 tarihinde kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun¹⁷ yürürlüğe girmesiyle birlikte yürürlükten kalkmıştır. 2822 sayılı Yasanın “*Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı ve Muhtevası*” başlıklı 2. maddesinde toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Yine aynı maddede toplu iş sözleşmelerinin, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebileceği ifade edilmektedir.

2822 sayılı Yasanın uygulamada yarattığı aksaklıkların giderilmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) ülkemiz tarafından da onaylanan 98 ve 87 sayılı Sözleşmelerine¹⁸ uyumun sağlanması amacıyla başlatılan çalış-

¹³ **Mimaroğlu**, Sait Kemal: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1964, s. 73.

¹⁴ **Esener**, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1964, s. 11; **Çelik**, Nuri: Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul 1966, s. 31.

¹⁵ RG. 04.02.2011, 27836.

¹⁶ **Tuncay**, A. Can/**Kutsal**, Burcu Savaş: Toplu İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2015, s. 170, Bazı yazarlar umumi mukavelenin 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve lokavt Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte zımnen ilga edildiğini savunmaktadırlar. Gerekçe olarak da 2822 sayılı Yasada umumi mukavelenin toplu iş sözleşmesi ile ilişkisini düzenleyen bir hükme yer verilmemiş olması olarak ileri sürülmektedir. **Soyer**, Polat: Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi, Ankara 1991, s. 17; **Ekmeççi**, Ömer: Toplu İş Sözleşmesi Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, s. 27.

¹⁷ RG. 07.05.1983, 18040.

¹⁸ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243;

malar sonucunda iki farklı yasa ile hükümlerin düzenlendiği toplu iş hukuku tek bir yasada toplanmıştır¹⁹. Bugün yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 07.11.2012 tarihinde 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı yasayla 2821 sayılı Sendikalar Kanunu²⁰ ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kalkmıştır. Toplu iş sözleşmesi kavramının 6356 sayılı Yasadaki tanımının 275 ve 2822 sayılı Yasalardaki tanımla aynı olduğu görülmektedir. Zira Kanununun 2. maddesinin h bendinde toplu iş sözleşmesi iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Yasanın 33. maddesinin 1 ve 2. fıkralarında ise toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içermesinin zorunlu olduğu ve toplu iş sözleşmesinin, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebileceği ifade edilmektedir.

Tanım uyarınca toplu iş sözleşmesinin üç unsuru taşıdığını söylemek mümkündür. Her şeyden önce toplu iş sözleşmesi normatif hükümler olarak adlandırılan iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içermek zorundadır²¹. Toplu iş sözleşmesinin taraflarını işçi sendikası ile işveren veyahut işverenin sendika üyesi olması durumunda işveren sendikası oluşturur. Konfederasyonların ise toplu iş sözleşmesine taraf olmaları mümkün değildir. Bu husus da Yasanın 2. maddesinden açıkça anlaşılabilir. Son olarak belirtmek gerekir ki toplu iş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen ve iş sözleşmesi üzerinde normatif hükümleri nedeniyle doğrudan etki eden bir sözleşmedir ve bu sözleşmenin 6356 sayılı Yasanın 35. maddesinin 1. fıkrası uyarınca mutlaka yazılı olarak yapılması gerekmektedir, aksi

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INST RUMENT_ID:312232.

¹⁹ **Dereli**, Toker: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum D., 2013/1, S. 36, s. 43, <http://calismatoplum.org/sayi36/dereli.pdf>, Erişim Tarihi:02.02.2017.

²⁰ RG. 07.05.1983, 18040.

²¹ **Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 6. Bası, Ankara 2017, s. 246.

halde sözleşme geçersiz olacaktır²². Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. Bir grup yazar toplu iş sözleşmesi taraflarının özel hukuk kişisi olarak hareket etmeleri ve sözleşmeye devletin müdahale edememesi karşısında toplu iş sözleşmesinin niteliğinin iki tarafın anlaşması ile meydana getirilen bir sözleşme olduğunu ileri sürerken²³; başka bir grup yazara göre toplu iş sözleşmesinin tarafları dışında üçüncü kişileri de etkileyebilme gücü kamu hukuku sözleşmesi olarak kabulünü gerektirecektir²⁴. Katıldığımız ve ağırlıklı görüş ise toplu iş sözleşmesinin hem kamu hukuku hem de özel hukuk sözleşmesi unsurlarını taşıyan kendine özgü bir hukuki niteliğe sahip sözleşme olduğunu ifade etmektedir²⁵.

6356 sayılı Yasada toplu iş sözleşmesi yanında “çerçeve sözleşme” kavramına da yer verildiği görülmektedir. Çerçeve sözleşme 6356 sayılı Yasanın 2. maddesinin b bendinde tanımlanmaktadır. Düzenleme uyarınca, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeler çerçeve sözleşmelerdir. Kendine özgü niteliği olan ve Türk toplu iş hukukunda ilk kez yer bulan çerçeve sözleşmenin hangi konuları içereceği de Yasanın 33. maddesinde düzenlenmiştir. Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanacaktır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal sorumluluk, istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilecektir. Yasa çerçeve sözleşmenin en az bir en çok üç yıl için akdedileceği düzenlemesine de yer vermektedir. Çerçeve sözleşmenin niteliği hususunda doktrinde tartışmalar bulunmaktadır. Bir görüş bu sözleşmelerin kendine özgü bir toplu iş sözleşmesi olduğunu savunurken²⁶; katılmış olduğumuz diğer bir görüş çerçeve

²² **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2014, s. 661.

²³ **Reisoğlu**, Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, s. 26.

²⁴ **Mimaroğlu**, s. 47.

²⁵ **Çemberci**, Mustafa: Türk İş Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Sorunlar, BATİDER, C. 5, S. 3, Ankara 1970, s. 411; **Aktay**, Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Kaplan-Senyen**, E. Tuncay: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2013, s. 424.

²⁶ **Sur**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 277, **Tuncay/Kutsal**, s. 211, **Aktay**, çerçeve sözleşmenin işkolu sözleşmesi niteliğinde olduğu görüşünü taşımaktadır, **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 492.

sözleşmelerin gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesi olmayıp daha çok sosyal politika ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarının belirlendiği yetki şartları aranmaksızın ve sadece Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyona üye sendikaların aralarında iradi olarak akdedebilecekleri sözleşmeler olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır²⁷.

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ EHLİYETİ

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti geçerli bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilme yeterliliğini ifade etmektedir²⁸. 1982 Anayasasının 53. maddesi uyarınca, işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı ise kanunla düzenlenir. 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesi tanımına yer veren 2. maddesinin h bendinde toplu iş sözleşmesinin taraflarını işçiler bakımından işçi sendikalarının işverenler bakımından ise işveren veyahut işverenin sendika üyesi olması durumunda işveren sendikalarının oluşturacağı belirtilmektedir. Yine aynı Yasanın yetkiye ilişkin düzenlemeyi içeren 41. maddesinin birinci fıkrasında “*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.*” ifadesi ile toplu iş sözleşmesi ehliyetinin işçi sendikasına hasredildiği açıkça belirtilmektedir. Aynı hükmün dördüncü fıkrasında ise “*Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.*” denilmek suretiyle bizzat işverenin veyahut işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduğu ifade edilmektedir.

²⁷ **Canbolat**, Talat: 6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHFD, Özel Sayı 2014, s. 533-534; **Kutal**, Metin: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi İle Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar, Çalışma ve Toplum D., 2015/1, S. 44, s. 20, <http://www.calismatoplum.org/sayi44/kutal.pdf>, Erişim Tarihi: 15.02.2017.

²⁸ **Tuncay/Kutsal**, s. 213.

Bir toplu iş sözleşmesi hukuki ehliyet ve yetkiye sahip sosyal taraflar arasında akdedilebilir. Toplu iş sözleşmesi yapacak tarafların öncelikle toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olup olmadığı incelenmelidir. Bu yönüyle ehliyet yetkiden önce gelir²⁹ ve toplu iş sözleşmesi ehliyeti sadece işçi sendikalarına, sendika üyesi olmayan işverene ve işverenin sendika üyesi olması durumunda işveren sendikalarına tanınmıştır³⁰. Bu noktada toplu iş sözleşmesi ehliyetinin işçi ve işveren tarafı bakımından ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir.

1. İşçi Sendikaları Bakımından

1961 Anayasasının “Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı” başlıklı 47. maddesinin birinci fıkrasında işçilerin, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahip oldukları düzenlenmektedir. Aynı hükmün ikinci fıkrası ile bu hakların nasıl kullanılacağına düzenlenmesi 275 sayılı Yasaya bırakılmıştır³¹. Her ne kadar 1982 Anayasasının 53. maddesinde

²⁹ **Tuncay/Kutsal**, s. 213.

³⁰ **Işık**, Rüçhan: Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, 3. Basım, Ankara 1977, s. 14.

³¹ 1961 ve 275 sayılı Yasa döneminde de geçerli olan düzenlemeye karşı Anayasa Mahkemesine durumun Anayasaya aykırılığının tespiti için başvuru yapılmış ancak Anayasa Mahkemesi düzenlemenin Anayasaya uygun olduğu yönünde karar vermiştir. “Demek ki 5-10 işçiye veya eylemli işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerinin tanınması, toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerinin tanınması ile Anayasa’nın toplu sözleşme ve grev yapma yetkilerini tanınması ile güttüğü ereğe uygun olması şöyle dursun, karşı bulunmaktadır... ..Anayasanın 47. maddesinin bütün işçiler için tanınmış bulunduğu toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin, dava konusu hüküm ile yalnızca işçi teşekküllerine tanınmış olması sonunda, dava konusu hükmün Anayasaya aykırılığı bulunup bulunmayacağı sorundur. Gerçekten az yukarıda yazılan dava konusu kanun maddesinin 1 sayılı bendi hükmü ile bunun göndermede bulunduğu aynı kanunun 7. Maddesi hükmü birlikte incelenince toplu iş sözleşmesi ve (dolayısıyla grev yapma) yetkisinin yalnızca sendika biçiminde örgütlenmiş bulunan işçi teşekküllerine tanınmış olduğu ve bunun sonucu olarak teker teker işçilerin veya sendika biçiminde olmayan bir örgüte katılmış bulunan işçilerin veya eylemli biçimde örgütlenmiş bulunan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapamayacakları anlaşılmaktadır. Yukarıda... yazılı bulunan Anayasamızın 47. maddesinde işçi kuruluşlarından söz edilmeyip yalnızca “işçiler” denilmesi bu yetkilerin teker teker işçilere veya hiç değilse sendikadan başka bir biçimde örgütlenmiş veya

işçiler ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtilmişse de bu hak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı TİSGLK'da kurulu buldukları işkoluyla sınırlı olmak şartı ile işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip oldukları kabul edilmektedir. Bugün yürürlükte olan 6356 sayılı Yasada da 2822 sayılı Yasa gibi toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti işçiler bakımından sadece işçi sendikalarına hasredilmiştir. Bu husus 6356 sayılı Yasanın "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin h bendinde ve "Yetki" başlıklı 41. maddesinin birinci fıkrasında açıkça ortaya konmaktadır.

6356 sayılı Yasanın 2/ğ maddesinde sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Yine aynı Yasanın 6. maddesinde fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip oldukları, ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanların sendika kurucusu olamayacakları belirtilmektedir. Sendikalar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Derneklerde olduğu gibi tüzük sendikaların Anayasası niteliğindedir ve tüzel kişilik kazanıldıktan sonra tüzük objektif hukuk normu haline gelmektedir³².

yalnızca eylemli bir nitelikte topluluk meydana getirmiş işçilere tanındığı izlenimi uyandırmaktadır. Eğer Anayasa hükmünü konuluş gereğini göz önünde tutmaksızın ancak ve ancak sözüne göre yorumlarsak, dava konusu hükmün Anayasanın 47. maddesine aykırı olduğu sonucuna varabiliriz." Anayasa Mahkemesi Kararı, 20.10.1967, E.1963/337, K.1967/31, RG., 02.05.1969, 13188.

³² Arıcı, Kadir: Sendikaların Tüzüklerini Serbestçe Düzenleme Hakkı, TİSK Akademi, 2006/I, s.32; Tuncay/Kutsal, s.54; Zevkliler/Ertay/Havutçu/Gürpınar, s.159; Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan: Türk Özel Hukuku II, Kişiler Hukuku, İstanbul 2016, s. 279.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti sadece işçi sendikalarına tanındığından sendika şubelerinin toplu iş sözleşmesi ehliyeti yoktur³³. Aynı şekilde örgütlenmemiş işçi topluluklarının da toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmamaktadır. Yargıtay kararlarında bu husus “*Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmesi yapılmasını prosedürel olarak düzenlenmiştir. Disiplin hükümleri ihtiva eder. Ağırlıklı olarak da kamu düzenindedir. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olacak kişi ve kurumları belirtir. Toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabilir. Dolayısıyla örgütlenmemiş işçi toplulukları toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar.*” ifadeleri ile belirtilmektedir³⁴.

2. İşverenler ve İşveren Sendikaları Bakımından

1982 Anayasasının 53. maddesinin birinci fıkrasında işverenlerin toplu iş sözleşmesi akdetme hakkına sahip oldukları düzenlenmektedir. 6356 sayılı Yasada toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı için sendikaya üye olmayan işverenin veya işverenin sendika üyesi olması durumunda işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduğu ifade edilmek suretiyle bir belirleme yapılmaktadır. Bu durum 6356 sayılı Yasanın toplu iş sözleşmesi tanımına yer veren hükmünden anlaşılmaktadır. İşveren sahip olduğu işyeri veyahut işletmenin sahibi olup da sendika üyesi değilse toplu iş sözleşmesini bizzat kendisi yapacaktır. Bu yönüyle Yasanın toplu iş sözleşmesi ehliyeti bakımından işçiler ile işverenler arasında farklılık yarattığı görülmektedir. İşverenin sendika üyesi olması durumunda ise işverenin tek başına toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti söz konusu olmayacak üyesi olduğu işveren sendikası toplu iş sözleşmesi akdedecektir³⁵. İşverenin sendika üyeliği devam

³³ **Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, Mayıs 2013, İstanbul, s. 327; “*TİS, işveren veya işveren kuruluşları ile işçi sendikaları arasında bağlanabilir. İşçi konfederasyonunun TİS niteliğinde protokol yapması mümkün değildir.*”, Yarg. 9. HD., 05.11.2001, 2001/12986 E., 2001/17311 K., www.kazanci.com.tr, 13.01.2017.

³⁴ Yarg. 9. HD., 06.10.2009, 2009/33799 E., 2009/26113 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 06.02.2017.

³⁵ Doktrinde bu durumun işverenin sendikaya üye olmakla toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyetini işveren sendikasına devretmesi olarak adlandırıldığı görülmektedir. **Aktay/Arıcı/Kaplan**, s. 446.

ettiği sürece kendisinin tek başına toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti kabul edilemez. İşveren bu durumda ancak sendika üyeliği sona erdiğinde müstakilen toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olacaktır³⁶.

6356 sayılı Yasada işveren tanımına yer verilmemiş ancak Yasanın 2. maddesinin 3. fıkrasında Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramlarının 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibi olduğu ifade edilmiştir. 4857 sayılı Yasanın 2. maddesinde işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denileceği düzenlenmektedir. Yine 6356 sayılı Yasanın 2/I-e maddesinde işveren adına işletmenin bütününe yönetenlerin işveren vekili oldukları ve aynı maddenin 2. fıkrasında da işveren vekillerinin, Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacakları ifade edilmektedir. Bu noktada 4857 sayılı Yasadan farklı olarak işveren vekili kavramının 6356 sayılı Yasada daha dar belirlendiği görülmekte ve işveren adına sadece işletmenin bütününe yönetenlerin işveren vekili olarak kabul edilmesi önem arz etmektedir. Bunun nedeni işveren vekillerinin bu Yasa kapsamında işveren sayılmalarıdır. İşveren sayıldıklarından işveren vekilleri işçi sendikası üyesi olamayacaklar, onlar ancak işveren sendikasına üye olabileceklerdir.

Bir işveren, ancak iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırdığı takdirde bir toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetine sahip olacaktır. 6356 sayılı Yasanın 2. maddesinin son fıkrası uyarınca, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de sadece Kanunun sendikalar ve sendikal haklara ilişkin hükümleri bakımından işçi sayılacaklarından taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmelerine dayanarak iş gücünden fayda sağlayanlar işveren taraf olarak toplu sözleşme ehliyetine sahip olamayacaklardır³⁷.

³⁶ Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 447.

³⁷ 2821 sayılı Yasada 6356 sayılı Yasada yer alan “İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.” hükmüne yer verilmemişti. Ancak belirtilen esas 2821 sayılı Yasanın yürürlükte bulunduğu dönem için de geçerliydi. Zira 2821 sayılı Yasanın 2. maddesinde “İşveren, işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel

İşveren konfederasyonlarının ise işçi konfederasyonlarında olduğu gibi toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetleri yoktur. Bu anlamda işverenin sendika üyesi olması durumunda toplu iş sözleşmesi ehliyeti sadece işveren sendikasına hasredilmiştir. Bu noktada işletme toplu iş sözleşmesi ile grup toplu iş sözleşmesine değinmekte yarar vardır.

6356 sayılı Yasanın 2. maddesinin d bendi ve 34. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. İşletme toplu iş sözleşmesinde sözleşmenin işçi sendikası karşısında yer alan tarafı işveren veyahut işverenin sendika üyesi olması durumunda işveren sendikası olacaktır. Sendika üyesi olmayan bir işverenin aynı işkolunda faaliyette bulunan birden fazla işyeri bulunması durumunda ilgili düzenlemeler uyarınca bu işyerleri için bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün olacaktır. Grup toplu iş sözleşmesinde ise işverenin toplu iş sözleşmesi tarafı olmasına imkan bulunmamaktadır. Zira grup toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyeti 6356 sayılı Yasanın 2. maddesinin ç bendi ve 34. maddesinin 3. fıkrası uyarınca sadece işveren sendikalarına tanınmıştır. 2822 sayılı Yasa döneminde grup toplu iş sözleşmeleri doktrin ve Yargıtay kararları ile şekillenmekteydi. Zira yasada işyerleri toplu iş sözleşmesi akdedebileceği belirtilmiş ancak grup toplu iş sözleşmesi kavramına yer verilmemişti. Doktrinde grup toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetinin işveren sendikasına ait olduğu ağırlıklı olarak savunulmakta idi³⁸. 6356 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte bu konudaki tartışmalar da ortadan kalkmış oldu. Bugün aynı işkolunda faaliyet gösterebilecek sendika üyesi olmayan işverenler fiili

kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denilir. Bir adi şirkette fizikî veya fikrî emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklarda bu kanun bakımından işveren sayılırlar.” denilmek suretiyle işverenin tanımını yapmaktaydı. **Ekonomi**, Münir: Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nce düzenlenen Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, s. 24; **Kılıçoğlu**, Mustafa: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013, s. 30.

³⁸ **Şahlanan**, s. 49; **Tuncay/Kutsal**, s.201; **Duman**, s. 73; **Narmanlıoğlu**, s. 322; **Eyrenci**, Öner: 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, DEÜHFD, C.15, Özel Sayı, 2013, s.126, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/6-onereyrenci.pdf>, Erişim Tarihi:15.02.2017.

olarak bir araya gelerek işçi sendikalarıyla tüm işyerlerini ya da işletmelerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesi akdedemeyeceklerdir. Böyle bir durumda toplu iş sözleşmesi tek metin olsa bile, işveren sayısı kadar toplu iş sözleşmesi yapıldığı kabul edilecek ve herhangi bir uyuşmazlık çıkması durumunda işyeri sayısı kadar resmî arabulucu tayin edilecektir³⁹.

IV. EHLİYETSİZLİK HALLERİ VE EHLİYETSİZ BAĞITLANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AKİBETİ

Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yetkiden önce aranması gereken bir ön koşul olduğunu yukarıda açıklamıştık. Zira toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olanlar ancak yetkili olup olmadıklarının tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulunabilecek ve yetkili olduklarının tespiti halinde toplu iş sözleşmesi akdedebileceklerdir⁴⁰.

Ehliyet temelde toplu iş sözleşmesi tarafı olabilmeyi ifade etmektedir. Mülga 275 sayılı Yasadan farklı olarak yine mülga 2822 sayılı Yasada ve bugün yürürlükte olan 6356 sayılı Yasada toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine ilişkin açık bir düzenleme yer almamaktadır. Oysa toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi hüküm altına alınmış ve ayrıntılı düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi kavramlarının ayrılması, özellikle ehliyetin ve yetkinin bulunmaması durumunun toplu iş sözleşmesine etkisinin tespiti noktasında önem arz etmektedir. Çünkü ehliyetin bulunmaması yetkinin bulunmamasına göre çok daha ağır sonuçlar meydana getirecektir⁴¹.

Toplu iş sözleşmesine ehil olan taraflar yetki belgesi olmaksızın toplu iş sözleşmesi akdetmiş olabilirler. 6356 sayılı Yasanın 45. maddesinde yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinin akıbetine ilişkin bir

³⁹ **Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Eylül 2013, s. 555; Toplu İş Sözleşmesi Türleri için bkz. **Canbolat**, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013.

⁴⁰ **Tuncay/Kutsal**, s. 213.

⁴¹ **Şahlanan**, s. 44; **Reisoğlu**, Seza: Yasada Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetki ve Çağrı Yöntemi Nasıl Düzenlenmelidir, Ankara 1981, s. 5; **Tuğ**, s. 58; **Duman**, s. 87; **Günay**, Cevdet İlhan: Yeni Yasal Düzenleme Çalışmaları Işığında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyet ve Yetkisi, s. 583-611.

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/viewFile/5000035132/5000034293>,

Erişim Tarihi: 17.02.2017.

düzenlemeye yer verilmiştir. Düzenleme uyarınca, yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir. Talep hâlinde mahkeme, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir⁴². Benzer bir düzenleme toplu iş sözleşmesi ehliyetine haiz olunmayan durumlarda bağitlanan toplu iş sözleşmeleri için Kanunda yer almamaktadır. Bunun temelinde hukukun genel ilkelerinin bu durumda uygulanabilir olması yatmaktadır. Ehliyetsiz akdedilen bir toplu iş sözleşmesi hüküm ifade etmeyecek ve hükümsüzlüğün tespiti ilgililerce mahkemeden her zaman istenebilecektir. Çünkü ehliyeti olmayan kişilerce akdedilen sözleşme 6356 sayılı Yasa uyarınca toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilemez. Ehliyetsizliğin toplu iş sözleşmesine etkisi belirlenirken öncelikle ehliyet kaybının ortaya çıkabileceği durumların incelenmesi gerekmektedir.

Toplu iş sözleşmesi ehliyetinin kaybı belirli durumlarda söz konusu olabilir. Bunlardan ilki işçi veyahut işveren sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi halidir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti sendikalara tanındığından sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi durumunda toplu iş sözleşmesi ehliyeti de kendiliğinden ortadan kalkar. 6356 sayılı Yasa uyarınca sendikalar kendiliğinden sona erebilecekleri gibi bir kararla da feshedilebilirler. Yasanın 31. maddesi Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluşların, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılacaklarını düzenlemektedir. Aynı maddede aykırı davranışın bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirilmesi durumunda, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verileceği hüküm altına alınmaktadır. Sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi durumunda toplu iş sözleşmesi ehliyeti de sona ermenin hüküm doğurduğu andan itibaren ortadan kalkacaktır. Ehliyete sahip olma koşulları bakımından sendikanın mutlaka 6356 sayılı Yasaya uygun şekilde kurulmuş olmasının zorunlu olduğu ifade edilmelidir.

⁴² Ayrıntılı bilgi için bkz. **Narmanlıoğlu**, Ünal: Usulünce Alınmış Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Hükümsüz Kılınması, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. I, İstanbul 2010, s. 481-509.

O halde tüzel kişilik ortadan kalktığında sendikadan bahsedilemeyeceğinden toplu iş sözleşmesi ehliyeti de kendiliğinden son bulacaktır⁴³. Yine sendikanın tüzel kişiliği tüm üyelerini kaybetmesi halinde kendiliğinden sona erecektir⁴⁴.

Bir diğer toplu iş sözleşmesi ehliyetini sona erdiren durum 6356 sayılı Yasanın 22. maddesinde düzenlenen kuruluşların katılması veya birleşmesine ilişkin durumdur. Hüküm uyarınca, bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşa katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçer. Aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşen kuruluşların da bütün hak, borç, yetki ve çıkarları birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçecektir. Katılan veya birleşen kuruluşun üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olurlar. Katılımın yapıldığı ya da yeni meydana getirilen kuruluş, durumu bir ay içerisinde Bakanlığa bildirir. Burada konfederasyona katılmadan farklı olarak katılan ya da birleşen sendikaların tüzel kişiliği sona erdiği için ehliyetlerini kaybedeceklerdir⁴⁵. Kanununda belirtilen katılma veya birleşmenin Bakanlığa bildirilmesi hususu kurucu bir bildirim niteliği taşımamaktadır. O nedenle katılma veyahut birleşme anında tüm hak, borç, yetki ve menfaatlerinin yeni tüzel kişiliğe geçeceği için toplu iş sözleşme yapma ehliyeti de o andan itibaren yeni tüzel kişiye geçecektir.

Yine bir sendika kurulduktan bir süre sonra yaptığı bir tüzük değişikliği ile başka bir iş kolunda faaliyet göstermeye başlarsa, bu durumda sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabileceği işyerleri değişir. Sendika daha önceki işyerleri açısından, toplu iş sözleşmesi yapabilme ehliyetini kaybedecektir ve aynı şekilde toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın, üyesi olan işverene ait işyerinin, sendikanın kurulu olduğu işkolundan başka bir işkoluna girdiğinin mahkeme kararıyla tespit edilmesi durumunda da sendikanın toplu iş sözleşmesi ehliyetinin varlığından bahsedilemez⁴⁶.

⁴³ Arıcı, Kadir: 6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Kanununa Göre Sendikaların Kapatılması, İşveren Dergisi, C. 50, Kasım-Aralık 2012, s. 61.

⁴⁴ Tunçomağ/Centel, s. 329.

⁴⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 624.

⁴⁶ Günay, s. 588; Eyrenci, s. 200; Şahlanan, s. 308.

Diğer taraftan işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bütün işyerlerinin başka işkolunda olduğunun tespiti hâlinde toplu iş sözleşmesine taraf sendika toplu iş sözleşmesi ehliyetini kaybeder ve toplu iş sözleşmesi mutlak butlanla batıl olur. Bu durumda bir kısım işyerlerinin başka işkolunda olduklarının tespit edilmesi durumunda sadece o işyerleri açısından toplu iş sözleşmesinin mutlak butlanla batıl olduğundan bahsetmek gerekecektir⁴⁷.

Bir diğer olasılığı ise toplu iş sözleşmesinin konusunu oluşturan işyerinin sahibi işverenin sendika üyesi olması durumu oluşturur. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus toplu iş sözleşmesi ehliyeti bakımından işverenin ehliyetinin ortadan kalkmasıdır. Artık toplu iş sözleşmesi bağitlamaya ehil olan, işverenin üye olduğu işveren sendikası olacaktır. Aynı husus toplu iş sözleşmesi çağrısına muhatap olma veya işverenin toplu görüşme çağrısı yapması durumunda da söz konusudur.

Doktrinde bu durum 2822 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu dönemde tartışılmıştır⁴⁸. Benzer hükmün 6356 sayılı Yasada yer alması karşısında tartışmaların bugün de geçerliliğini koruduğunu söylemek mümkündür. Bir

⁴⁷ **Duman**, s. 84; **Akı**, Erol: İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, SİCİL, Eylül 2010, s. 89.

⁴⁸ 2822 sayılı Yasa döneminde ortaya atılan tartışmaları iki görüş altında ele almak mümkündür. İlk görüşe göre, böyle bir durumda yetkisizlik nedeniyle geçersizliğin doğacağı kabul edilmelidir. İlk bakışta her ne kadar ehliyetsizlik nedeniyle gibi görünse de ortada bir yetkisizlik problemi olduğu ve bu nedenle yetki itirazı prosedürü içinde çözüm aranması gerektiği belirtilmektedir. **Oğuzman**, s. 22; **Duman**, s. 70; Diğer bir görüşe göre ise, ehliyetsizlik, kanunun mutlak emredici hükmüne aykırılık teşkil eder ve toplu iş sözleşmesi mutlak butlanla batıl olur. 2822 sayılı Yasanın 16/II maddesi uyarınca, yetkisizlik nedeniyle toplu iş sözleşmesinin hükümsüz sayılması için belirli süre içerisinde açılması gereken dava yoluna başvurmamak gerekli değildir. Ehliyetsizlik nedeniyle toplu iş sözleşmesinin hükümsüz sayılması için açılacak dava, hiçbir süreye bağlı olmaksızın ilgili herkes tarafından açılabilir ve re'sen gözetilmesi gereken söz konusu geçersizlik istikrar ve güven ilkesi gereği her zaman iddia edilebilir. Ayrıca bu durumda yapılan toplu iş sözleşmesi başından itibaren hükümsüz olacaktır. **Şahlanan**, s. 48; **Tunçomağ**, s. 76; **Ekonomi**, s. 25; **Günay**, s. 134; **Tuncay/Kutsal**, s. 215; **Uşan**, Fatih: Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları), Kamu- İş Dergisi, Temmuz 1994, s. 135, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/347.pdf>; **Çelik** ise bu durumda hem ehliyetsizlik hem de yetkisizliğin söz konusu olduğu görüşündedir. **Çelik**, s. 529.

görüşe göre sendika üyesi olan bir işverenin toplu iş sözleşmesine taraf olması ve toplu iş sözleşmesini imzalanması durumunda yetki belgesi olmaksızın imzalanmış toplu iş sözleşmesinden bahsetmek gerekecektir⁴⁹. Yetki belgesi olmaksızın imzalanan toplu iş sözleşmesi bakımından 6356 sayılı Yasanın 45. maddesinin uygulanması söz konusu olacaktır. Diğer bir deyişle toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilecektir. Ağırlık taşıyan diğer bir görüşe göre ise burada ehliyet olmaksızın akdedilen toplu iş sözleşmesinin varlığından bahsetmek gerekmektedir⁵⁰. Bu durumda 6356 sayılı Yasanın 45. maddesinin uygulanmayacak, hukukun genel ilkeleri uyarınca sözleşmenin mutlak butlanla batıl olması söz konusu olacaktır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2009 tarihli kararında da bu durumun toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne neden olacağı açıkça ifade edilmiştir⁵¹. Kararda bu husus “*Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmesi yapılmasını prosedürel olarak düzenlenmiştir. Disiplin hükümleri ihtiva eder. Ağırlıklı olarak da kamu düzenindedir. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olacak kişi ve kurumları belirtir. Toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabilir. Dolayısıyla örgütlenmemiş işçi toplulukları toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar. Taraf olma hakkı olmayan kişi ve kuruluşlarca yapılan toplu iş sözleşmesi hükümsüzdür. Hükümsüzlük taraflar ya da üçüncü kişilerce her zaman ileri sürülebilir. Yargıç tarafından kendiliğinden göz önünde tutulabilir. Ancak unutulmamalıdır ki dava konusu sözleşme ile verilen haklar işverenin onayı ile olduğu için iş şartı haline gelmiştir, geri alınamaz.*” ifadesi ile belirtilmiştir⁵².

Kanaatimizce işveren sendikası üyesi işverenin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini sendikaya devretmesine karşın işçi sendikası ile toplu iş

⁴⁹ Oğuzman, İşçi- İşveren İlişkileri, s. 8.

⁵⁰ Narmanhoğlu, s. 336.

⁵¹ Yarg. 9. HD., 06.10.2009, 2009/33799 E., 2009/26113 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 06.02.2017.

⁵² Yargıtay hataen yapılmış uygulamaların ise işyeri şartı haline gelmediği yönünde karar vermektedir. Yarg. 9. HD.,18.02.1977, 1976/166 E., 1977/3029 K.; Yarg. HGK., 14.03.1979, 978/9-753 E., 979/242 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 06.02.2017.

sözleşmesi akdettiği durumda ehliyetsizlikten kaynaklanan bir geçersizlik söz konusu olacaktır. Bu nedenle de 6356 sayılı Yasanın 45. maddesinin uygulanması mümkün değildir. Böyle bir durumda ehliyetsizlik, kanunun mutlak emredici hükmüne aykırılık teşkil eder ve toplu iş sözleşmesi mutlak butlanla batıl olur.

Ehliyetsizlik nedeniyle toplu iş sözleşmesinin hükümsüz sayılması için açılacak dava tespit davası niteliğinde olup, hiçbir süreye bağlı olmaksızın ilgili herkes tarafından açılabilir⁵³. Zira burada mutlak butlanla batıl olma söz konusu olmaktadır. İlgili herkes toplu iş sözleşmesinin tarafları olabileceği gibi hükümsüzlüğe konu toplu iş sözleşmesinin etkileyeceği başta diğer sendikalar ve işverenler olmak üzere herkes olabilir. Yine bu noktada akla 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun⁵⁴ uygulanmasının söz konusu olup olamayacağı değerlendirilmesi ihtimali gelmektedir. Zira 4857 sayılı Yasa bakımından genel kanun niteliği ile uygulama alanı bulan Borçlar Kanununda geçersiz iş sözleşmelerinin etkilerine ilişkin bir düzenleme yer almaktadır. Yasanın 394. maddesinin son fıkrası uyarınca geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracağından geçersizliğin ileriye etkili olması söz konusu olacaktır. Ancak toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinden çok farklı bir sözleşme niteliğine sahip olması dolayısıyla⁵⁵ iş sözleşmeleri için öngörülen bu hükmün toplu iş sözleşmesinin ehliyetsizliğinde uygulanması söz konusu olamayacaktır kanaatindeyiz⁵⁶.

Yine Yargıtay kararları ve doktrinde de belirtilmiş olduğu üzere hukukun genel hükümleri çerçevesinde ehliyetsiz akdedilen toplu iş sözleşmesinin mutlak butlanla batıl olduğu kabul edilecek ancak toplu iş sözleşmesi

⁵³ **Narmanhoğlu**, s. 333; Yarg. 9. HD., 1978/1082 E., 1979/216 K., 07.03.1979, **Reisoğlu**, s. 167.

⁵⁴ RG., 04.02.2011, 27836.

⁵⁵ **Sur**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, s. 247.

⁵⁶ Aksi yönde görüş için bkz. **Demir**, Fevzi: Toplu İş İlişkileri-31: Kesin Yetki Belgesi ve Yetkisiz İmzalanmış Sözleşme, Gözlem Gazetesi, 2013, <http://www.gozlemgazetesi.com/HaberDetay/251/11293/toplu-is-iliskileri-31-kesin-yetki-belgesi-ve-yetkisiz-imzalanam-sozlesme.html#.WQF8iljyhPY>.

ile verilen haklar işverenin onayı ile olduğu için işyeri uygulaması haline geleceğinden geri alınması da mümkün olmayacaktır.

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyeti, sözleşmenin yapıldığı anda bulunması gereken bir koşul olduğundan sonradan ehliyetin herhangi bir şekilde kazanılmış olmasının geçersiz bir toplu iş sözleşmesini geçerli hâle getirmeyeceği, öğretide kabul görmektedir⁵⁷. Eğer daha sonra toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bir şekilde kazanılmışsa, bu durumda tarafların yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmak için harekete geçmeleri gerekecektir. Bu durumda sendika yetki tespiti başvurusunda bulunacak ve yetki belgesi alındıktan sonra toplu görüşme süreci başlayacaktır. Yine toplu iş sözleşmesi ehliyeti toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonraki bir zamanda kaybedilmiş olabilir. Bu durumun da toplu iş sözleşmesinin geçerli olmasına herhangi bir etkisi olmaz⁵⁸. Zira ehliyete sahip kişilerce toplu iş sözleşmesi akdedilmiş sonrasında ehliyet kaybı ortaya çıkmıştır.

Ehliyetsizlik iddiası, toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşmeden önce yapıldığı takdirde, dava, yetki prosedürü için bir ön mesele teşkil edecektir. Ehliyetsizlik tespit edildiği takdirde de, toplu görüşmeye çağrı yetkisi kanunî dayanaktan yoksun kalacağı için, yetkinin kazanılması mümkün olmayacaktır⁵⁹. Eğer ehliyetsizlik iddiası, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kazanıldıktan sonra fakat toplu iş sözleşmesi akdedilmeden önce öne sürülmüşse mahkeme tarafından ihtiyati tedbir veya yürütmenin durdurulması kararları ile toplu pazarlığın dava bitimine kadar durdurulmasına karar verilmediği takdirde toplu pazarlık süreci devam edecektir. Çünkü bu durumda Yasada toplu pazarlık sürecinin devamına engel teşkil edecek herhangi bir düzenleme mevcut değildir⁶⁰.

V. SONUÇ

6356 sayılı Kanunda her ne kadar toplu iş sözleşmesi ehliyetine ilişkin açık düzenleme yer almasa da birçok hükümden 1982 Anayasadan farklı

⁵⁷ Esener, s. 5; Işık, s. 24; Tunçomağ, s. 76; Günay, s. 590; Narmanhoğlu, s. 334; Duman, s. 73.

⁵⁸ Işık, s. 29; Narmanhoğlu, s. 335.

⁵⁹ Narmanhoğlu, s. 336.

⁶⁰ Tunçomağ, s. 405; Esener, s. 428; Işık, s. 24; Narmanhoğlu, s. 335.

olarak toplu iş sözleşmesi ehliyetinin işçiler bakımından sadece işçi sendikalarına hasredildiği; işverenler bakımından ise işverenin veyahut işverenin sendika üyesi olması durumunda üyesi olduğu işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olduğu anlaşılmaktadır. İşçiler bakımından toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti sendika niteliği taşımayan işçi örgütlerine tanınmamıştır. İster işçi isterse işverenler bakımından olsun 6356 sayılı Yasada üst kuruluş olarak kabul edilen konfederasyonların toplu iş sözleşmesi ehliyeti de söz konusu değildir. Federasyonların ise 6356 sayılı Yasada üst kuruluş olarak kabul edilmediği görülmektedir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti bakımından sözleşmenin işçi tarafının işçi sendikalarıyla sınırlandırılmış olmasına karşın; işveren tarafının sadece işveren sendikalarıyla sınırlandırılmamış olması işverenin işçi karşısında ekonomik ve sosyal bakımdan üstün olmasından kaynaklanmaktadır⁶¹.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti yetkinin önkoşulu olarak yetkiden önce aranması gereken husustur. Doktrinde işverenin sendika üyesi olmasına karşın toplu iş sözleşmesini müstakil akdettiği durumlarda ehliyetsizliğin mi yoksa yetkisizliğin mi söz konusu olduğu 2822 sayılı Yasa döneminde tartışılmıştır. Bugün yürürlükte olan 6356 sayılı Yasada da bu hususta açık bir düzenlemeye yer verilmediğinden tartışmanın güncelliğini koruduğunu söylemek mümkündür. Yargıtay kararlarında ise işverenin sendika üyesi olmasına karşın toplu iş sözleşmesini imzaladığı durumlarda ehliyete sahip olmayan tarafça imzalanmış bir sözleşmenin söz konusu olacağı açıkça vurgulanmaktadır.

Ehliyetin mevcut olmaması toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi olmaksızın bağtlanmasından çok daha ağır bir sonuç doğurur. Yetki belgesi olmaksızın akdedilen toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü 6356 sayılı Yasanın 45. maddesi uyarınca Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilecekken, ehliyetli olmayan taraflarca akdedilen toplu iş sözleşmesi hukukun genel ilkeleri çerçevesinde mutlak butlanla batıl olacaktır. Bu hükümsüzlük ilgili herkes tarafından da ileri sürülebilecektir. Bu noktada işveren tarafından uygulanan ve işçiler lehine olan toplu iş sözleşmeleri hükümleri işyeri

⁶¹ **İşık**, s. 33; **Tunçomağ/Centel**, s. 357; **Duman**, s. 68.

uygulanmasına dönüşmüş olacağından geri alınmaları da söz konusu olamayacaktır.

İş Hukukunda geçersizlik denilince akla 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlükte olan ve genel kanun hükmü olarak iş sözleşmelerine uygulanması söz konusu olan 394. maddesinin son fıkrası gelmektedir. Bu noktada hükmün ehliyetsiz taraflarca bağitlanmış olan toplu iş sözleşmeleri bakımından uygulanabilir olması toplu iş sözleşmesinin iş hukukundan farklı rejimi karşısında mümkün gözükmemektedir.

Önerimiz ehliyetin de yetki de olduğu gibi Yasada açıkça düzenlenmesi ve ehliyetsizliğin toplu iş sözleşmesine etkilerinin Yasa hükmüyle açıklığa kavuşturulmasıdır. Böylelikle 2822 sayılı Yasadan bu yana süregelen tartışmalara da son verilmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akı**, Erol: İşveren ve İşkolu Değişikliğinin Yetki Süreci ve Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, SİCİL, Eylül 2010, s. 88-99.
- Aktay**, Nizamettin/**Arıcı**, Kadir/**Kaplan-Senyen**, E. Tuncay: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2013.
- Arıcı**, Kadir: Sendikaların Tüzüklerini Serbestçe Düzenleme Hakkı, TİSK Akademi, 2006/I, s. 32-45.
- Arıcı**, Kadir: 6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Kanununa Göre Sendikaların Kapatılması, İşveren Dergisi, C. 50, Kasım-Aralık 2012, s. 59-62.
- Canbolat**, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013.
- Canbolat**, Talat: 6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFD, Özel Sayı 2014, s. 523-542.
- Çelik**, Nuri: Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul 1966.
- Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1998.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2014.
- Çemberci**, Mustafa: Türk İş Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Sorunlar, BATİDER, C. 5, S. 3, Ankara 1970, s. 410 vd.
- Çifter**, Algun: Umumi Mukavele, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997, s. 3-5, http://www.ceis.org.tr/dergi/temmuz1997/makale_1.pdf, Erişim Tarihi: 10.02.2017.
- Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Eylül 2013.
- Demir**, Fevzi: Toplu İş İlişkileri-31: Kesin Yetki Belgesi ve Yetkisiz İmzalanın Sözleşme, Gözlem Gazetesi, 2013, <http://www.gozlemgazetesi>.

com/HaberDetay/251/11293/toplu-is-iliskileri-31-kesin-yetki-belgesi-ve-yetkisiz-imzalanan-sozlesme.html#.WQF8iljyhPY.

- Dereli**, Toker: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum D., 2013/1, S. 36, s. 41-64, <http://calismatoplum.org/sayi36/dereli.pdf>, Erişim Tarihi: 02.02.2017.
- Duman**, Barış: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Açıklamalı İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 2005.
- Dural**, Mustafa/Öğüz, Tufan: Türk Özel Hukuku C. II, Kişiler Hukuku, İstanbul 2013.
- Ekmekçi**, Ömer: Toplu İş Sözleşmesi Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.
- Esener**, Turhan: İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1964.
- Esener**, Turhan: İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Ankara 1975.
- Eyrenci**, Öner: 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, DEÜHFD, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 119-146. <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/6-onereyrenci.pdf>, Erişim Tarihi: 15.02.2017.
- Günay**, Cevdet İlhan: Yeni Yasal Düzenleme Çalışmaları Işığında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyet ve Yetkisi, s. 583-611, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/viewFile/5000035132/5000034293>, Erişim Tarihi: 17.02.2017.
- Güner**, Mustafa: Borçlar Kanunumuzun 316 ve 317. Maddesi Hükmü Karşısında 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 3. Maddesi, Ankara Barosu Dergisi, S. 4, 1997, s. 629-632, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1967-4/4.pdf>, Erişim Tarihi: 10.01.2017.
- Işık**, Rüçhan: Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, 3. Basım, Ankara 1977.
- Kılıçoğlu**, Mustafa: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013.

- Kutal**, Metin: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi İle Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar, Çalışma ve Toplum D., 2014/4, S. 44, s. 13-28, <http://www.calismatoplum.org/sayi44/kutal.pdf>, Erişim Tarihi: 15.02.2017.
- Mimaroğlu**, Sait Kemal: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1964.
- Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, Mayıs 2013.
- Narmanhoğlu**, Ünal: Usulünce Alınmış Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Hükümsüz Kılınması, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. I, İstanbul 2010, s. 481-509.
- Oğuzman**, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C. I, 4. Bası, İstanbul 1987.
- Oğuzman**, M. Kemal/**Barlas**, Nami: Medeni Hukuk, Giriş - Kaynaklar - Temel Kavramlar, İstanbul 2013.
- Oğuzman**, M. Kemal/**Seliçi**, Özer/**Özdemir**, Saibe Oktay: Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler, İstanbul 2012.
- Reisoğlu**, Seza: Yasada Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Yetki ve Çağrı Yöntemi Nasıl Düzenlenmelidir, Ankara 1981.
- Reisoğlu**, Seza: Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967.
- soyer, Polat: Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi, Ankara 1991.
- Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 6. Bası, Ankara 2017.
- Sur**, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Cahit Talas'a Armağan, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayını, Ankara 1990, s. 463-480.
- Şahlanan**, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.
- Tuğ**, Adnan: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1996.
- Tuncay**, A. Can/Kutsal, Burcu Savaş: Toplu İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2015.

TÜRK-İŞ: Sendikalar ve Grev, Lokavt Hakları, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türk-İş Yayınları, Ankara 1964.

Uşan, Fatih: Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları), Kamu- İş Dergisi, Temmuz 1994, s. 131-154, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/347.pdf>, Erişim Tarihi: 10.02.2017.

Zevkliler, Aydın/**Ertas,** Şeref/**Havutçu,** Ayşe/**Gürpınar,** Damla: Medeni Hukuk Temel Bilgiler, 8. Bası, Ankara 2013.