

ORGANİK BAĞ İÇERİSİNDEKİ İŞVERENLERİN İŞYERLERİNDE YA DA İŞLETMELERİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN ALINMASI

(OBTAINING COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT AUTHORITY IN THE
WORKPLACES OR ENTERPRISES OF EMPLOYERS IN AN ORGANIC BOND)

Yasemin TAŞDEMİR*

Özet: Yargı kararları ile geliştirilen ve iş hukuku uyumsuzluklarında sıklıkla başvurulmuş organik bağ, bağımsız iki hukuk süjesinin hukuki açıdan sıkı bir bağ içerisinde olmalarını ve bütünlük içerisinde yönetilmelerini ifade etmektedir. Organik bağ ilişkisi içerisinde olan işverenlerin bulunduğu bir iş ilişkisi belirlendiğinde doğrudan, gerçek işverenin veya organik bağ içerisinde olan tüm işverenlerin müteselsil sorumluluğu ortaya çıkmamaktadır. Bu sorumluluğun doğabilmesi için organik bağ ilişkisinde işçilerin haklarının kısıtlanması amacının, bir başka deyişle hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılığın veya muvazaanın tespit edilmesi gerekmektedir. Bu durumların söz konusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisine başvurulmakta ve gerçek işveren veya organik bağ içerisindeki tüm işverenlerin sorumluluğuna gidilmektedir. Organik bağ ilişkisi içerisindeki işverenlerin işyerinde ya da aynı işkolundaki birden fazla işyerlerinden oluşan işletmelerinde, bir işçi sendikasının yetkili olduğu tespit edildiğinde ve olumlu yetki tespit bildirimine itiraz edildiğinde organik bağ ilişkisinin mevcudiyetinin, yetkinin kesinleşme sürecine etkisi çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Organik Bağ, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Toplu İş Sözleşmesi, Yetki Tespiti, Yetki Tespitine İtiraz

Abstract: The organic bond, developed by judicial decisions and frequently used in business law disputes, refers to the fact that two independent legal subjects are in a close legal bond and are managed in integrity. When a business relationship where employ-

* Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ybasmanav@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9334-5232, Makalenin Gönderim Tarihi: 05.06.2024, Kabul Tarihi: 21.07.2024

ers are in an organic bond relationship is determined, the joint and several liability of the real employer or all employers in the organic bond does not emerge directly. For this liability to arise, the purpose of restricting workers' rights in the organic bond relationship, in other words, the violation or collusion of the prohibition of abuse of rights must be determined. In such cases, the theory of lifting of the corporate veil is used, and the liability of the real employer or all employers in the organic bond is taken into account. When it is determined that a labor union is authorized in the workplace of employers in an organic bond relationship or enterprises consisting of more than one workplace in the same sector and when the positive authority determination notification is objected to, the impact of the organic bond relationship on the finalization process of the authority constitutes the subject of our study.

Keywords: Organic Bond, Lifting of the Corporate Veil, Collective Bargaining Agreement, Determination of Authority, Objection to Determination of Authority

GİRİŞ

Ülkemizde ve dünyada yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına çeşitli yansımaları olmakta ve ticari ilişkiler ile iş ilişkileri farklı biçimlerde tezahür edebilmektedir. Kural olarak, iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren niteliğini haiz olmakla birlikte ticari ilişkilerde ve iş ilişkilerinde yaşanan değişimlerin sonucu olarak, işçi işveren ilişkileri farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir.¹ Uygulamada bir işyerinde aynı faaliyet alanı çerçevesinde ve fiilen bir gerçek veya tüzel kişi işverenin işçisi olarak çalışan işçilerin işverenlerinin, hukuken farklı gerçek veya tüzel kişiler olduğu durumlara rastlanılmaktadır. İşverenler iş hukukundan doğan yükümlülüklerini yerine getirmekten kurtulmak amacıyla işçilerini organik bağ içerisinde bulundukları başka işverenler nezdinde istihdam ediyor göstermekte veya işçilerin iş sözleşmelerini feshederek organik bağ içerisindeki diğer işverenlere geçişlerini yapmaktadır. Yargı kararlarında ve konuya ilişkin doktrinde yer alan değerlendirmelerde anılan durumdaki işçi işveren ilişkileri, organik bağ kavramı ile açıklanmış ve ortaya çıkan durumun çözümüne yönelik tüzel kişilik perdesinin

¹ Gaye Baycık, "İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 13, S. 2, Y. 2022, s. 77.

kaldırılması teorisi penceresinden değerlendirmede bulunulmuştur.²

Yargı kararları irdelendiğinde, genel olarak organik bağ ilişkisi içerisindeki işverenler nezdinde çalışan işçilerin bireysel iş ilişkilerini konu alan uyuşmazlıklara rastlanılmakla birlikte, organik bağ ilişkisi bu işyerlerinde çalışan işçilerin toplu iş hukukundan kaynaklanan hakları bakımından da sonuç doğurmaktadır. Özellikle, bir işverenin işyerinde ya da aynı işkolundaki işyerlerinden oluşan işletmesinde toplu iş sözleşmesi bağitlanabilmesi için işçi sendikasının yetki belgesi almak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yetki başvurusunda bulunması durumunda, söz konusu işyerinin ya da işletmenin organik bağ ilişkisi içerisinde olan işverenlerin bulunduğu bir işyeri ya da işletme olmasının yetki tespit sürecine etkisinin ne olacağı sorusu kanaatimizce önem arz etmektedir. Bu doğrultuda çalışmada organik bağ kavramı ile tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisi ve bunlar arasındaki ilişki hakkında bilgi verildikten sonra, toplu iş sözleşmesi sürecine kısaca değinilecek, son olarak çalışmanın esas konusu olan organik bağ içerisindeki işverenlerin işyerlerindeki ya da işletmelerindeki yetki tespit süreci hakkında değerlendirmede bulunulacaktır.

I. ORGANİK BAĞ VE TÜZEL KİŞİLİK PERDESİNİN KALDIRILMASI

Mevzuatta tanımına yer verilmeyen ve doktrinde çeşitli şekillerde tarif edilen organik bağ kavramı, genel olarak, bağımsız ve farklı görünen iki hukuk süjesinin ekonomik, yönetsel ya da hukuki açıdan sıkı bir bağ içinde olmasını ve bir bütünlük içinde yönetilmesini ifade eder.³ Yargı içtihatlarıyla gelişen, hukuki dayanağı dürüstlük kuralı olan ve özellikle iş uyuşmazlıklarında başvurulmuş organik bağ kavramı ile bağımsız ve farklı görünen gerçek veya tüzel kişi işverenlerin sorumlu tutulabilmesine hukuki zemin oluşturulmaktadır.⁴ Şöyle ki

² Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 159-160.

³ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 516; Nurşen Caniklioğlu, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 208.

⁴ Gülşah Yılmaz, "Şirketlerde Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ile Organik Bağ

esasinda hukuka uygun bir bağ olan organik bağ ilişkisini işverenler, işçilerin haklarının kısıtlanması amacıyla sıklıkla kullanmaktadırlar. Uygulamada ortaya çıkan bu durumun çözümü için özellikle ticaret hukukunda uygulama alanı bulan tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisine yargı kararları aracılığıyla iş hukukunda da başvurulmuş ve organik bağ içerisindeki işverenlerin, organik bağ arkasında gizlemede oldukları işverenin sorumlu tutulması sağlanmıştır. Bu sorumluluk gerçek işverenin sorumluluğu ya da müteselsil sorumluluk şeklinde nitelendirilmiştir.⁵

Yargıtay, organik bağ ilişkisinin tespit edilebilmesi için birtakım kriterler belirlemiştir. Buna göre; gerçek veya tüzel kişi işverenlerin adreslerinin ve faaliyet alanlarının aynı olması, ortakların ve yöneticilerinin aynı ya da aralarında akrabalık ilişkisi bulunan kişilerden olması halleri organik bağın tespitinde önemli olgular olarak sayılmaktadır.⁶ Yine organik bağın tespitinde belirlenen bu kriterlerin, Ticaret Sicil Gazetesi kayıtları, SGK hizmet dökümleri ve tanık anlatımlarıyla şüpheden uzak şekilde ispat edilmesi gereğinin Yargıtay kararlarında özellikle vurgulandığı görülmektedir.⁷

Kavramının İş Uyuşmazlıkları Hakkında Verilen Kararlardan Hareketle Karşılaştırılması", *TFM*, C. 7, S. 2, 2021, s. 351, 357.

⁵ Baycık, s. 77; Ayrıca bkz. Süzek, s. 159; Caniklioğlu, s. 207 vd; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, Güncellenmiş 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 41; M. Fatih Uşan, Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 54; Mehtap Yücel Bodur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik*, Beta Yayıncılık, 2018, İstanbul, s. 295 vd.

⁶ Süzek, s. 160; Caniklioğlu, s. 214; Baycık, s. 80; Şahin Akıncı, "Alacaklılardan Mal Kaçırarak İçin Kurulan Yeni Şirkete Müracaat İmkânı Bakımından; Muvazaa, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ile Organik Bağ Kavramlarının Elverişliliği ve Yargıtay Uygulamaları", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 27, S. 3, 2019, s. 671-672; Yılmaz, s. 361; "...Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır.", Yargıtay 9. HD T. 21.01.2019, E. 2015/28898, K. 2019/1666, Kazancı İçtihat Bankası.

⁷ Baycık, s. 80; "...Oysa, davalı şirketler arasında organik bağın olup olmadığı titizlikle araştırılmalı, davalıların tüm ticaret sicil kayıtları getirtilerek, şirketlerin ortaklık ve yönetim yapıları, faaliyet konuları, adresleri incelenerek, tanık anlatımları, diğer deliller ile tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirilerek, davacının işverenleri arasındaki ilişkinin niteliği ve sorumluluk dönemleri netleştirilmelidir.", Yargıtay 22. HD T. 25.06.2019, E. 2016/16492, K. 2019/13959, Kazancı İçtihat Bankası.

Yüksek Mahkeme 2024 tarihli bir kararında, somut olayda şirketler arasında hisse devri yapılmış olması ile şirket adreslerinin ve faaliyet alanlarının aynı olması olgularını değerlendirerek organik bağın varlığını kabul etmiştir.⁸ Aynı tarihli bir başka kararında ise şirket yöneticileri arasındaki akrabalık bağı, dava dışı şirket ortağı ve kefilinin bir dönem davalı şirkette çalışması, dava dışı borçlu şirket ile davalı şirketin faaliyet konularının benzer olması gibi olguların tek başına organik bağın tespiti için yeterli olmayacağına hükmetmiştir.⁹ Yakın tarihli bu kararların ilkinde şirket ortakları arasındaki akrabalık bağının, diğer olgularla birlikte organik bağ tespitinde olumlu delil niteliği taşıması ve fakat diğer kararda akrabalık bağının, organik bağın tespiti için yeterli olmadığının belirtilmiş olması, Yargıtay tarafından somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapıldığını göstermektedir. Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 2021 yılında verilen bir başka kararda birtakım olguların mevcut olmasının organik bağın tespiti açısından tek başına yeterli olmayacağı ve somut olayın özelliklerine göre irdeleme yapılması gerektiğini *“Şirketler arasında ortakların akraba olması tek başına organik bağ veya tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir veya şirketlerin aynı faaliyeti yürütüyor olması organik bağ için yeterli değildir (Baycık, G.: İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Kurumları, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı (Seminer Bolu/Abant – 06 Nisan 2019), Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara 2019, s. 20). Şirketler arasında organik bağ olup olmadığı; şirketlerin adreslerinin aynı olması, ortaklık yapılarının ve yönetim kurullarının benzer olması veya temsilcilerinin aynı olması, faaliyet alanları, hisse devirleri, muvazaalı işlemler gibi hususlar ve somut olayın özellikleri de gözetilerek tespit edilebilir”* şeklinde açık bir şekilde ifade edilmiştir.¹⁰

Organik bağın tespiti halinde başvurulabilecek olan tüzel kişilik perdesinin kaldırılması yolunu izah edebilmek için öncelikle tüzel kişinin tanımına değinmek gerekir. Türk Medeni Kanunu¹¹ m. 41’de tüzel kişi, belirli ve sürekli bir amacı gerçekleştirmek üzere örgütlenmiş ve kendisini kuran kişilerden bağımsız olan kişi veya mal topluluğu

⁸ Yargıtay 6. HD T. 12.02.2024, E. 2023/849, K. 2024/591, Sinerji Mevzuat.

⁹ Yargıtay 11. HD T. 06.02.2024, E. 2023/2600, K. 2024/763, Sinerji Mevzuat.

¹⁰ Yargıtay HGK T. 22.09.2021, E. 2017/3109, K. 2021/1075, Sinerji Mevzuat.

¹¹ RG. 08.12.2001, 24607.

olarak tanımlanmıştır. Belirtilen tanım ve tüzel kişiler hakkında kabul edilen “malvarlığının bağımsızlığı” veya “mal ayrılığı” ilkeleri dikkate alındığında, tüzel kişiliğin kendisini oluşturan gerçek kişilerin malvarlığından bağımsız, kendine özgü bir malvarlığının olması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.¹²

Tüzel kişiliğin malvarlığının bağımsızlığının, borç ve yükümlülüklerden kurtulma aracı olarak kullanılmasının ya da kanuna karşı hile yapılmasının önüne geçilmek için geliştirilmiş bir teori¹³ olan tüzel kişilik perdesinin kaldırılması, somut olayda mal ayrılığı ilkesinin göz ardı edilmesi suretiyle, tüzel kişinin alacaklılarına, tüzel kişiyi oluşturan gerçek veya tüzel kişilere başvurabilme imkânı tanımaktadır.¹⁴ Doktrinde ve yargı kararlarında “tüzel kişilik perdesinin aralan-

¹² İpek Sağlam, “Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Kavramına Genel Bir Bakış”, I. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyumu, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Bildiriler Kitabı (2 Şubat 2008), İstanbul, 2008, s. 153-154; Baycık, s. 81.

¹³ Devrim Ulucan, “İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, Y. 2016, s. 756; Ayrıca bkz. Selçuk Öztek ve Tekin Memiş, “Şirketler Hukuku ve İcra İflas Hukuku İlkeleri Karşısında Borçlu Şirketin Alacaklılarının Hakim Ortağa Karşı Korunması”, I. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyumu, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Bildiriler Kitabı (2 Şubat 2008), İstanbul, 2008, s. 196; Sağlam, s. 155.

¹⁴ Öztek ve Memiş, s. 196; Fahri Erdem Kaşak, “Tüzel Kişilik Kavramı ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması”, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 26, S. 2, Y. 2020, s. 1251; Namık Kemal Uyanık, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ve Organik Bağ, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 32; Konu hakkında bkz. Gökhan Antalya, “Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Teorisi”, I. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyumu, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Bildiriler Kitabı (2 Şubat 2008), İstanbul, 2008, s. 146-148; Sağlam, s. 154 vd; Yücel Bodur, s. 289 vd; Ulaş Baran Kuş, Sermaye Şirketlerinde Sınırlı Sorumluluk İlkesinin İstisnası Olarak Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 56 vd; Doktrinde tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasının perdenin düz kaldırılması, ters kaldırılması ve çapraz kaldırılması şeklinde üç türü olduğu kabul edilmektedir. Borçlu tüzel kişi ile birlikte hâkim veya tek ortağın sorumlu tutulması perdenin düz kaldırılması, borçlu hakim veya tek ortak ile birlikte tüzel kişinin sorumlu tutulması perdenin ters kaldırılması, şirket toplulukları veya ana/yavru şirket oluşumunda borçlu tüzel kişi ile birlikte topluluk üyesi diğer şirketin veya yavru şirketin sorumlu tutulması perdenin çapraz kaldırılması olarak ifade edilmektedir, Akıncı, s. 663; Kaşak, s. 1258-1259; Konu hakkında bkz. Yücel Bodur, s. 292-293; Uyanık, s. 37 vd; Kuş, s. 88 vd; İş hukukunda en fazla perdenin çapraz kaldırılmasına başvurulmaktadır, Baycık, s. 83; Yılmaz, s. 352; Daha açık deyişle iş hukukunda tüzel kişilik perdesinin kaldırılma ihtiyacı

ması”, yahut “tüzel kişinin tabanına başvurulması” kavramlarıyla da ifade edilen¹⁵ bu teori, hakkın kötüye kullanılmasını engelleme amacı taşımaktadır.¹⁶ Hukuk Genel Kurulu’nun yukarıda yer verilen kararının devamında “...tüzel kişilik perdesinin çapraz aralanmasında her iki şirketin faaliyet alanı, ortaklık yapısı, ortakları gibi konularda öyle büyük ve ... bir kesişme vardır ki; bu şirketlerle ... yapan kişiler nezdinde iktisadi bir bütünlük içerisinde ... bir şirketle ... yapılıyor algısı oluşmaktadır. Ayrıca üçüncü kişiler nezdinde uyandırılan bu algı neticesinde, ticaret yaparken güçlü bir yapıya sahip görüntüsü oluşturularak, şirketlerden birinin borca batırılması ya da içinin boşaltılıp ... alanının diğerine kaydırılması işlemleri tipik bir hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir” şeklinde izah edilen tüzel kişilik perdesinin kaldırılması, istisnai olarak başvurulabilecek bir yöntemdir.¹⁷

Organik bağın varlığı tek başına, tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli değildir.¹⁸ Organik bağın mevcudiyetinin tüzel kişilik perdesinin kaldırılması sonucunu doğurabilmesi için organik bağ ilişkisinin alacaklılardan mal kaçırma, muhataba zarar verme gibi hakkın kötüye kullanılması veya muvazaa niteliği taşıması gerekmektedir.¹⁹ Yargıtay’ın özellikle son yıllardaki kararlarında organik bağ ile tüzel kişilik perdesinin kaldırılması kavramlarının birbirinden farklı olduğu ifade edilmekte²⁰ ve organik bağ ilişkisi tespit edildiğinde, tüzel

sıklıkla tüzel kişi ile ortakları arasındaki perdenin kaldırılması biçiminde değil iki farklı tüzel kişilik şeklinde ortaya çıkan işverenlerin tek bir işverenlik gibi değerlendirilmesini gerektirmektedir, Caniklioğlu, s. 211.

¹⁵ Kaşak, s. 1251-1252; Terminoloji hakkında bkz. Antalya, s. 143-146.

¹⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 517; Caniklioğlu, s. 208.

¹⁷ Sağlam, s. 210.

¹⁸ Süzek, s. 160; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 517; Caniklioğlu, s. 208-209; Baycık, s. 83; “Organik bağ birden fazla işverenin işçi sayısının dikkate alınması bakımından önemli bir ölçüt olmakla birlikte organik bağın tek başına sorumluluk tesisi açısından dikkate alınması mümkün değildir.”, Yargıtay 10. HD. T. 22.06.2022, E. 2021/5959, K. 2022/9666, İçtihat Merkezi.

¹⁹ Baycık, s. 83; Aynı yönde Süzek, s. 160-161; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 517-518; Ekmekçi ve Yiğit, Bireysel İş, s. 41; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 66; Yücel Bodur, s. 293.

²⁰ “Perdenin kaldırılması müessesinde olduğu gibi hukuki dayanağı TMK m. 2 hükmünde öngörülen dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılmaması olan organik bağın tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ile benzer yönleri bulunmasına rağmen farklı bir kavramdır. Şöyle ki; perdenin kaldırılması teorisi, şirket borçlarından do-

kişilik perdesinin kaldırılabilmesi için organik bağ ilişkisi aracılığıyla hakkın kötüye kullanılmasının arandığı vurgulanmaktadır.²¹ Yüksek Mahkemeye göre tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasının hukuki sonucu, gerçek işverenin veya organik bağ içinde olan tüm işverenlerin sorumlu tutulmasıdır.²² Tüzel kişilik perdesi kaldırıldığında, işçilerin

layı ortaklarının sorumluluğuna ya da ortakların borçlarından dolayı şirketin sorumluluğuna veya hatta da şirketler topluluğunda ana-yavru şirket sorumluluğuna gidilmesi imkanını alacaklılara verirken, organik bağ, bir tüzelkişinin borcundan dolayı başka bir tüzel kişinin sorumluluğuna gitme imkânı tanımaktadır. Yine, tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasında iktisadi bütünlük şartı aranırken, organik bağın uygulanması için bu şart aranmaz. Bunlardan başka, perdenin kaldırılması için mal varlıklarının karışması ile sermaye yetersizliği gibi şartlarda gerekli iken organik bağ uygulamasında bu şartlarda aranmamaktadır. Organik bağ uygulamasında, borçlunun diğer tüzel kişiliği alacaklılarından mal kaçırmak amacıyla kullanma niyeti yeterlidir. Sonuç da perdenin kaldırılması teorisinde şirket borcundan ortakların sorumlu tutulması söz konusu iken, organik bağ uygulamasında tasarrufun ya da diğer hukuki işlemlerin iptali, istihkak gibi farklı sonuçlara da ulaşılmaktadır. Farklı tüzel kişilerin sorumluluğuna gidilmesine ve dolayısıyla bir tüzel kişinin alacaklarının takip edilmesinde asıl borçlu şirket ile birlikte onunla belirli bir düzeyde hukuki ilişkiye ve bağa sahip başka şirkete veya şirketlerinde sorumluluğuna gidilebilmesi imkanını alacaklıya veren organik bağın varlığı için ayrı tüzel kişiler arasında belirli bir iktisadi ve ticari bağımlılığın, kader birliğinin veya birlikte hareket olgusunun ya da başka bir özdeşliğin bulunması gereklidir. Tüm bu açıklamalar çerçevesinde özellikle belirtmek gerekir ki; “Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Teorisi” ana kuralın istisnası olarak ancak belirli ve sınırlı durumlarda “sakınılarak” uygulanması gereken bir yoldur.”, Yargıtay 6. HD T. 21.02.2023, E. 2022/1759, K. 2023/670, Yargıtay İçtihat Merkezi; Bkz. Öztekin ve Memiş, s. 210-211.

21 “Diğer taraftan organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi sözkonusudur. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde olunan kişi ile özdeş kabul edilir. Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme (haklarının alınmasını engelleme-iş güvencesi hükümlerinden yararlanırmama), tarafta muvazaa (hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiye kayıttan işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil söz konusudur. Bu durumların söz konusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır.”, Yargıtay 9. HD T. 09.09.2019, E. 2019/1964, K. 2019/15330, Kazancı İçtihat Bankası; Aynı yönde Yargıtay 9. HD T. 01.06.2020, E. 2020/1076, K. 2020/4530, Kazancı İçtihat Bankası.

22 Yargıtay 9. HD T. 09.09.2019, E. 2019/1964, K. 2019/15330, Kazancı İçtihat Bankası; Aynı yönde Yargıtay 9. HD T. 01.06.2020, E. 2020/1076, K. 2020/4530, Kazancı İçtihat Bankası.

organik bağ bulunan işverenler yanındaki çalışmaları işçilik hakları açısından tek bir iş ilişkisi gibi dikkate alınmakta ve tüm işverenlerin birlikte sorumluluğu kabul edilmektedir.²³ İş hukukunda tüzel kişilik perdesinin arkasına sığınma genellikle, az sayıda işçi çalıştıran farklı tüzel kişi işverenlikler oluşturularak gerçekleştirilmektedir. Böylece iş güvencesi kapsamı dışına çıkılmakta ya da mali açıdan daha güçsüz tüzel kişi işverenle işçinin iş sözleşmesi yapması suretiyle işçinin haklarına ulaşması engellenmektedir. Bu bağlamda iş hukukunda tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ile tüzel kişiyi oluşturan ortakların kişisel malvarlığına ulaşılmasından ziyade, farklı tüzel kişilerin tüzel kişilik perdesi kaldırılarak, tek bir tüzel kişi sayılması ve işçinin iş güvencesi kapsamına alınması ya da her iki tüzel kişinin müteselsil sorumluluğu yoluyla işçinin mali açıdan tatmin edilmesi sağlanmaktadır.²⁴

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

Anayasanın 53. maddesinde işçilerin ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtildikten sonra, toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği hükmüne yer verilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun²⁵ (6356 sayılı Kanun) toplu iş sözleşmesine ilişkin 33. maddesi doğrultusunda toplu iş sözleşmesi; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içeren ve tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilen sözleşme şeklinde tanımlanabilir.²⁶

²³ Süzek, s. 160; Ekmekçi ve Yiğit, Bireysel İş, s. 41; "...davalıların faaliyet alanlarının ve işyeri adreslerinin aynı olduğu aralarında organik bağ bulunduğu anlaşılmaktadır. Organik bağ sebebiyle davalıların tüm alacaklarından müşterek ve müteselsilen sorumlu tutulmaları gerekmektedir", Yargıtay 9. HD T. 06.06.2016, E. 2015/2643, K. 2016/13512, Kazancı İçtihat Bankası.

²⁴ Caniklioglu, s. 211.

²⁵ RG. 07.11.2012, 28460.

²⁶ Bkz. Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca, s. 981; Aziz Can Tuncay, Fatma Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Hukuku, Revize Edilmiş 8. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 204-205; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, Beta Yayın-

Çalışmanın bu bölümünde toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türleri hakkında bilgi verildikten sonra, 6356 sayılı Kanun'un toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin işçi sendikasının yetkisinin kesinleşmesi kısmına kadar olan hükümleri incelenecektir. Çalışma konusunun dışında kalan toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına ilişkin düzenlemelere değinilmeyecektir.

A. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri

Toplu iş sözleşmesine esas birim, toplu iş sözleşmesinin düzeyini ifade etmekte olup, toplu iş sözleşmesine esas birimler, işkolu veya işyeri olarak karşımıza çıkmaktadır. 6356 sayılı Kanun'da işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi kabul edilmiş olup; işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi ise tek bir işyeri için yapılabileceği gibi birden çok işyerini kapsayacak şekilde de yapılabilir. Bu durum 6356 sayılı Kanun m. 34/1'de "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir." düzenlemesi ile açıklanmıştır.²⁷ Aşağıda değineceğimiz işletme toplu iş sözleşmeleri de işyeri düzeyinde yapılan sözleşmelerdir.²⁸ İşkolu esasına göre sendikalaşma ilkesinin bir sonucu olarak bir toplu iş sözleşmesinin, aynı işverene ait olsa dahi farklı işkollarındaki işyerlerini kapsaması mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerlerinin aynı iş kolunda olması gerekir.²⁹

6356 sayılı Kanun'da işyeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi ve grup toplu iş sözleşmesi olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesine yer verilmiştir. Çalışma konusu bakımından önemli olan

cılık, İstanbul, 2016, s. 312-313; Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 347; Talat Canbolat, 6356 sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 25 vd.

²⁷ Şahlanan, s. 333; Narmanlıoğlu, s. 327-328; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, s. 290; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 344; Ayrıca bkz. Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 235-236; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 990; Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 390; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 315; Canbolat, s. 103; Seracettin Göktaş, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulama Alanı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 29 vd.

²⁸ Şahlanan, s. 334; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 994; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 236; Canbolat, s. 104; Göktaş, s. 51.

²⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 990-991; Ekmekçi ve Yiğit, s. 345.

işyeri toplu iş sözleşmesi ve işletme toplu iş sözleşmesi hakkında bilgi verecek olur isek işyeri toplu iş sözleşmesi, bir işverene ait tek bir işyerinde geçerli olmak üzere yapılan toplu iş sözleşmesidir.³⁰ 6356 sayılı Kanun'un uygulanması bakımından işyeri kavramının tanımı için 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki³¹ işyeri tanımına atıfta bulunmaktadır (6356 sayılı Kanun m. 2/3). Bu doğrultuda toplu iş hukuku açısından da işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İş Kanunu m. 2/1-3).³²

³⁰ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 238; Narmanlıoğlu, s. 328; Kadir Arıcı, Türk İş Hukuku – II Toplu İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, s. 233; Ekmekçi ve Yiğit, s. 345; Ahmet Nizamettin Aktay, Olgu Özdemir Ertürk, Toplu İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 158; Canbolat, s. 105-106; Uşan ve Erdoğan, s. 276; Göktaş, s. 34; 6356 sayılı Kanun'da grup toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi şeklinde tanımlanmıştır (m. 2/1-ç).

³¹ RG. 10.06.2003, 25134.

³² Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 240-241; Sur, s. 291; Akyiğit, s. 390; Ekmekçi ve Yiğit, s. 345; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 158; Canbolat, s. 106-107; Göktaş, s. 34; "...Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır. 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında işyerine bağlı yerler ile eklentiler ve araçların bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra, özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda amaçta birlik yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşmıştır. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü düzenlenmiştir... İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de "işyerine bağlı yer'in işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması

İşletme toplu iş sözleşmesi, bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme şeklinde tarif edilmektedir (6356 sayılı Kanun m. 2/1-d). İşletme toplu iş sözleşmesi aracılığıyla bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerindeki çalışma koşullarına yeknesaklık kazandırılmaktadır.³³ İşletme toplu iş sözleşmesi için işverenin gerçek veya tüzel kişi olmasının ya da kamu kurum ve kuruluşu olmasının bir önemi bulunmayıp, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin olması yeterli olmaktadır.³⁴ Yine, işletme kavramının ticaret hukukunun konusunu teşkil eden ticari işletme ile bir ilgisi bulunmadığını vurgulamak gerekmektedir.³⁵

6356 sayılı Kanun m. 34/2'ye göre bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu hallerde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilecektir. Görüldüğü üzere işletme toplu iş sözleşmesi, şartlarının olduğu durumda tarafların iradesine bağlı olmayan, yapılması zorunlu olan bir sözleşme türüdür.³⁶ Dolayısıyla işverenin aynı işkolundaki işyerlerinden bir kısmı, tarafların anlaşmasıyla dahi, işletme

gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısınca işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulüyle tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir.”, Yargıtay 9. HD T. 11.03.2024, E. 2024/3467, K. 2024/4489, Kazancı İçtihat Bankası.

³³ Şahlanan, s. 338; Aynı yönde Sur, s. 295; Arıcı, s. 234; Göktaş, s. 51.

³⁴ Şahlanan, s. 338; Aynı yönde Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 162-163; Arıcı, s. 234; Göktaş, s. 51.

³⁵ Şahlanan, s. 339; Arıcı, s. 234-235; Sur, s. 295; Ekmekçi ve Yiğit, s. 345; Göktaş, s. 53.

³⁶ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 248; Arıcı, s. 234; Ekmekçi ve Yiğit, s. 347; Akyiğit, s. 402; Göktaş, s. 52; “Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun’un 34. maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (Talat Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, 2013, s.128; Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.”, Yargıtay 9. HD T. 11.03.2024, E. 2024/3467, K. 2024/4489, Kazancı İçtihat Bankası.

toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılamaz ya da işletmeye dahil işyerleri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapılamaz.³⁷

6356 sayılı Kanun m. 34/4'te işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarının tespitine ilişkin uyuşmazlıkların, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanacağı kural altına alınmıştır. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde ise bölge adliye mahkemesi tarafından on beş gün içinde kesin olarak karar verilecektir.

B. Toplu İş Sözleşmesinde Ehliyet ve Yetki

Toplu görüşme yapabilmek, toplu iş sözleşmesi imzalayabilmek ve toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmek, toplu iş uyuşmazlıklarında yasal hak ve yetkileri kullanabilmek için gerekli asgari koşulların sağlanması toplu iş sözleşmesinde ehliyet ve yetki kavramları ile ifade edilmektedir.³⁸ 6356 sayılı Kanun'da ehliyete ilişkin açık bir hüküm olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinden bahsedebilmek için öncelikle toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olunması aranmaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek kişilerden veya kuruluşlardan olabilmekle ilgilidir.³⁹ 6356 sayılı Kanun m. 2/1-h'de toplu iş sözleşmesinin taraflarının, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren olduğu belirtildiği gibi yetkiye ilişkin 41. maddenin 4. fıkrasında bir işveren sendikasının, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri için, sendika üyesi olmayan bir işverenin ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olanların işçi tarafı açısından, toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin veya işletmenin dahil olduğu işkolunda kurulu olan işçi sendikalarının; işveren tarafı açısından da işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin olduğu anlaşılmaktadır.⁴⁰

³⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 994; Ekmekçi ve Yiğit, s. 347; Canbolat, s. 128; Göktaş, s. 52.

³⁸ Arıcı, s. 241-242.

³⁹ Şahlanan, s. 348; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 263; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1002-1003; Narmanlioğlu, s. 342; Arıcı, s. 242; Akyiğit, s. 352; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 164; Uşan ve Erdoğan, s. 277-278.

⁴⁰ Şahlanan, s. 349, 351; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1003, 1009; Aynı

6356 sayılı Kanun m. 41/4'te işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu öngörülmüş ve işveren tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından herhangi bir sayısal şart aranmamıştır. Bu itibarla toplu iş sözleşmesinde yetki konusu esasen daha çok işçi sendikalarına yöneliktir, zira uygulamada yetki tespiti için başvuru genellikle işçi sendikaları tarafından gerçekleştirilir.⁴¹

6356 sayılı Kanun'un yetkiye ilişkin 41. maddesine göre işçi sendikası kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi olması ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır (f. 1). Daha açık deyişle işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanabilmesi için iki koşulu yerine getirmiş olması aranmaktadır. İlk koşul, işkolu barajı olarak ifade edilen, işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üyeliğe kaydetmiş olmasıdır. Bu koşulun varlığı halinde ikinci olarak, işyeri/işletme barajı olarak da ifade edilen, işyeri toplu iş sözleşmesi bakımından başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletme toplu iş sözleşmesi bakımından ise başvuru tarihinde işletmenin kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yüzde kırkının kendi üyesi bulunmasıdır.⁴² İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınacak ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanacaktır (f. 2).

İşkolu barajı ile ilgili 6356 sayılı Kanun'a göre, bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-

yönde Narmanlıoğlu, s. 345-347; Akyiğit, s. 353; Sur, s. 303-304; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 164; Konu hakkında bkz. Süleyman Başterzi, Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 33 vd; Doktrinde Arıcı, işçi sendikasının ehliyetli olabilmesi için toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin dahil olduğu işkolunda kurulmuş olması şartına ek olarak, üye sayısı itibarıyla o işkolunda çalışan toplam işçi sayısının %1 kadar üye sayısına ulaşmış bulunmasını aranmasının gerektiğini ileri sürmektedir, Arıcı, s. 244.

⁴¹ Ekmekçi ve Yiğit, s. 354; Arıcı, s. 245-246; Aynı yönde Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 268; Akyiğit, s. 355.

⁴² Şahlanan, s. 361-362; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 269, 274; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1004-1005; Narmanlıoğlu, s. 358-359; Sur, s. 305, 307; Akyiğit, s. 355, 360-361; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 171-172; Ekmekçi ve Yiğit, s. 354; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 319-321; Uşan ve Erdoğan, s. 279.

kanlığınca (Bakanlık) her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer almaktadır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerli olup; yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini, daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilememektedir (m. 41/5).⁴³

C. Yetki Tespiti ve İtirazı

Bir işyerinde veya işletmede yetkili sendikanın tespit edilebilmesi için öncelikle yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki tespiti amacıyla başvuru yapılması gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun m. 42/1'de toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyebileceği hükme bağlanmıştır. Aynı düzenlemede işveren sendikasının veya sendika üyesi olmayan işverenin de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebileceği belirtilmiş olmakla birlikte, uygulamada genel olarak, işverenlerin ya da işveren sendikalarının yetki tespiti amacıyla Bakanlığa başvuruda bulunmadığı bilinmektedir.⁴⁴

Yetki için yapılan başvuru üzerine Bakanlık, toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyeri veya işyerlerinin, başvuran sendikanın kurulu

⁴³ Yayımdan itibaren on beş gün içinde itiraz edilmeyen istatistik kesinleşir. İstatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde ise bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar (m. 41/6).

⁴⁴ Şahlanan, s. 373; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 276; Narmanlıoğlu, s. 392; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 178; Arıcı, 251; Ekmekçi ve Yiğit, s. 401; Akyiğit, s. 372; Uşan ve Erdoğan, s. 280; Yetki koşullarını haiz olduğu düşünen bir işçi sendikası yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinde veya işletmede yetkili olduğunun tespiti için her zaman Bakanlığa başvurabilir. Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin olması halinde ise 6356 sayılı Kanun m. 35/4 gereği yetki başvurusu en erken yürürlükteki sözleşmenin bitimine yüz yirmi gün kala yapılabilir, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, s. 1012; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 276; Narmanlıoğlu, s. 390; Şahlanan, s. 374; Arıcı, s. 251; Ekmekçi ve Yiğit, s. 401; Akyiğit, s. 370; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 177; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 322; Uşan ve Erdoğan, s. 281.

bulunduğu işkoluna girip girmediğini ve başvuruya konu işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmadığını araştıracaktır. Belirtilen hususlarda olumlu sonuca varılması durumunda ise işkolu barajı ve işyeri/işletme barajı şartlarının yerine getirilip getirilmediğini inceleyecektir.⁴⁵ Bakanlık yetkiye ilişkin koşulların varlığına yönelik incelemesini başvuru tarihini esas alarak yapacaktır.⁴⁶

İstatistiklerin düzenlenmesinde ve yetkili sendikanın tespiti için işyerindeki veya işletmedeki çalışan sayısı ile sendikaya üye işçi sayısı belirlenirken Bakanlık, kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alır (6356 sayılı Kanun m. 41/7). Kanun'un 42. maddesinin 4. fıkrasında da sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanların, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir.⁴⁷

⁴⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1014; Şahlanan, s. 377; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 277; Arıcı, s. 252; Sur, s. 314; Ekmekçi ve Yiğit, s. 404; Uşan ve Erdoğan, s. 281; Ayrıca bkz. Narmanlıoğlu, s. 393 vd.

⁴⁶ Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 277; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1016; Şahlanan, s. 376; Sur, s. 307; Ekmekçi ve Yiğit, s. 404; Uşan ve Erdoğan, s. 282.

⁴⁷ Belirtilen hüküm ile esasen işverenlerin cezai yaptırımları göze alarak işyerinde çalışan işçi sayısını artırıp, geriye doğru işe giriş bildirgesi vermek suretiyle yetki başvurularını sonuçsuz bırakma çabalarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Ancak düzenlemede “başvuru tarihinden sonra” ifadesi yer almadığı için işe giriş ve işten çıkış bildirimleri süresinde yapılmayan hiçbir işçinin yetki tespitinde dikkate alınmayacağı şeklinde bir sonuç ortaya çıkmaktadır ki işçi sendikalarını korumaktan uzak olan bu anlam yerine düzenlemenin, yetki başvuru tarihinden sonra geriye doğru yapılan bildirimlerin dikkate alınmayacağı şeklinde anlaşılması gerekir. Nitekim Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik (RG. 11.10.2013, 28792) m. 7/4'te yer alan “Yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmamış bildirimler dikkate alınmaz” hükmüyle, kanun koyucu tarafından da bu yorumun benimsenmesi gerektiğinin amaçlandığı anlaşılmaktadır. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1015; Şahlanan, s. 381; Bununla birlikte Yönetmelik'teki düzenlemede de bildirimlerin yasal süresi içerisinde yapılmaması hususu vurgulanmadığı için Kanun ve Yönetmelik'teki düzenlemeleri bir arada değerlendirip, yetki tespit başvuru tarihinden sonra yasal süresi içerisinde yapılmayan bildirimlerin dikkate alınmayacağı şeklinde sonuca varmak gerekir. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1015; “Dosya içeriğine göre davalı Sendikanın yetki tespiti için 15.02.2022 tarihinde, saat 14.14.08'de başvuruda bulunduğu ve yetki tespitine konu işyerinde Şubat 2022 tarihinde 74 kişi çalışırken bu çalışanlardan 27'si-

Yapılan başvuru üzerine Bakanlığın işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit etmesi olumlu tespit, sendikanın yetki şartlarına sahip olmadığını tespit etmesi olumsuz tespit olarak ifade edilmektedir (Yönetmelik m. 8/1, m. 9/1). 6356 sayılı Kanun m. 42/2 uyarınca Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde; yapılan 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 bildirecektir. Buna karşılık 6356 sayılı Kanun m. 42/3'te Bakanlık tarafından, işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığını tespit etmesi hâlinde ise olumsuz yetki tespitine ilişkin kararın sadece başvuruyu yapan sendikaya bildirileceği kural altına alınmıştır.⁴⁸

Yetki itirazına ilişkin 6356 sayılı Kanun m. 43'e göre, Bakanlığın olumlu yetki tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir (f. 1). İtiraz dilekçesi görevli makama⁴⁹ kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir.⁵⁰ Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden

nin başvuru tarihi ve öncesinde işten çıktığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte hükme esas alınan bilirkişi raporunda yetki başvuru tarihinde işten çıkarılanların hangi saatte çıkarıldığına ilişkin bir irdeleme yapmaksızın çoğunluk hesabına dâhil edilmediği görülmüştür. Oysaki somut olayın özelliğine göre (yetki başvuru tarihinde çıkış yapıldığından) bu denetimin yetki başvuru tarihi ve saati göz önüne alınarak yapılması gereklidir. Bu yönüyle varılan sonuç eksik incelemeye dayalı olup uyumsuzluğun aydınlatıldığından söz edilemez.", Yargıtay 9. HD T. 26.04.2023, E. 2023/4950, K. 2023/6113, Kazancı İçtihat Bankası.

⁴⁸ Bkz. Şahlanan, s. 382-383; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 278; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1017; Narmanlıoğlu, s. 392; Arıcı, s. 252-253; Akyiğit, s. 373-374; Sur, s. 314-315; Ekmekçi ve Yiğit, s. 406-407; Uşan ve Erdoğan, s. 282.

⁴⁹ Görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü ifade eder (m. 2/1-c); 6356 sayılı Kanun m. 79'a göre toplu iş sözleşmesine ilişkin uyumsuzluklarda görevli makamın bulunduğu yerdeki iş mahkemesi görevli ve yetkilidir.

⁵⁰ "... olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptaline dair dava açılmadan önce altı iş günlük kesin süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesi gerekmektedir. Bu husus yetki tespitinin iptali açısından dava şartı olup, aksi

daha az üyesi bulunan işçi sendikasına ise, yetki itirazında bulunma imkânı tanınmamıştır (f. 2).

6356 sayılı Kanun m. 43/3'te itiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itirazın incelenmeksizin reddedileceği hükme bağlanmıştır. Düzenlemenin devamına göre, işçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Kendisine olumsuz yetki tespiti bildirilen işçi sendikası da altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir (m. 43/4). Olumsuz yetki tespit bildirimine itiraz dilekçesinin de görevli makama kaydettirildikten sonra mahkemeye verilmesi gerekmektedir.⁵¹

Olumlu yetki tespit bildirimine itiraz davası, Bakanlığa ve lehine olumlu tespit düzenlenen işçi sendikasına karşı açılır. Olumsuz yetki tespit bildirimine itiraz davası ise sadece Bakanlığa karşı açılır. Mahkeme olumsuz yetki tespitine karşı açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir (m. 43/4) ve bu bildirim sonucunda belirtilen kişiler, davaya fer'i müdahil olarak katılabilirler.⁵² Yetki tespitine itiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur (m. 43/5).

halde dava esasa girilmeksizin reddedilecektir", Yargıtay 22. HD T. 22.11.2018, E. 2018/15169, K. 2018/25159, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

⁵¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1019; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 293; Narmanlioğlu, s. 407; Arıcı, s. 254; Akyiğit, s. 379.

⁵² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1020; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 293-294; Ekmekçi ve Yiğit, s. 415-416; "...6356 sayılı Kanun'un 43'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında olumsuz yetki tespitine itiraz istemine ilişkin davalarda, mahkemece resen davanın o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ihbar edilmesi gerektiği açık olarak belirtilmiştir. Bu anlamda aynı işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin hukuki menfaati bulunduğundan, davaya katılma hakları olduğu ifade edilmelidir. Belirtmek gerekir ki söz konusu kişilerin davaya müdahalesi durumunda, bu suretle davaya katılanlar şüphesiz fer'i müdahil sıfatını kazanacaktır.", Yargıtay 9. HD T. 04.03.2021, E. 2021/1329, K. 2021/5556, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

Yetki tespitine itirazın konusunun, işçi ve üye sayılarının hatalı olduğu, tespit yapılan yerin başka bir işkoluna girdiği, başvuru yapılan işyerinde veya işletmede bitimine yüz yirmi günden daha fazla bir zaman bulunan toplu iş sözleşmesinin olduğu ve benzeri nitelikteki yetki koşullarını belirleyen her türlü hususun teşkil etmesi mümkündür.⁵³ Uygulamada ise sıklıkla asıl işyeri ve işyerine bağlı yerlerin bir bütün olarak dikkate alınmadığına, işletme kapsamına dahil edilen bir işyerinin bu kapsamda olmadığına veya işletmeye dahil işyerlerinin tamamının kapsama alınmadığına ilişkin itirazlarla karşılaşıldığı görülmektedir.⁵⁴

Yetki tespitine itiraz gerekçeleri arasında yer alan, aynı işverene ait birden fazla fiziki birim söz konusu olduğunda, bunların aynı işkolundaki birbirinden bağımsız işyerleri mi yoksa aralarında asıl işyeri-bağlı yer ilişkisinin mi mevcut olduğu meselesi, yetki tespitinde özellikle önem arz etmektedir. Şöyle ki aynı işkolunda bağımsız işyerlerinin olması durumunda işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olacağından işletme barajının yüzde kırk olarak uygulanması gerekir iken; asıl işyeri-bağlı yer ilişkisinin varlığında ise işyeri toplu iş sözleşmesi kapsamında yetki barajı yarıdan fazla olarak uygulanacaktır.⁵⁵ Uygulamada yetki tespitine itirazlara sıklıkla konu olan işyeri ve işletme niteliğinin belirlenmesine ilişkin itirazlar çalışmanın esas konusunu teşkil etmediğinden, bu hususta daha fazla detaya yer verilmeyecektir.

Yetki tespitine itirazın sonucunda mahkemece verilecek karar, itirazın olumlu yetki tespitine ya da olumsuz yetki tespitine olmasına göre değişecektir. Şöyle ki olumlu yetki tespit bildirimine itirazın sonucunda sendikanın yetki koşullarını haiz olduğu tespit edilirse, dava reddedilecek ve sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilecektir. Buna karşın olumlu yetki tespitine yönelik itirazın kabul edildiği hallerde ise Bakanlıkça başvuran sendika lehine verilen olumlu yetki tespit yazısının iptali sonucu doğacaktır. Bu davada başka bir sendikanın yetkili olduğu anlaşılmış olsa dahi mahkemenin işyerinde yetkili olan

⁵³ Şahlanan, s. 387; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1021; Ekmekçi ve Yiğit, s. 420; Ayrıca bkz. Sur, s. 318 vd.

⁵⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 1021-1022; Ekmekçi ve Yiğit, s. 420.

⁵⁵ Şahlanan, s. 370; Ekmekçi ve Yiğit, s. 365.

sendikayı tespit etme yetkisi bulunmadığından, söz konusu sendikanın Bakanlığa başvurarak yetki sürecini başlatması gerekmektedir.⁵⁶

Olumsuz yetki tespit bildirimine itiraz sonucunda davanın reddedilmesi halinde, başvuran sendikanın yetkili olmadığına ilişkin Bakanlık yazısı kesinleşmiş olacaktır. Olumsuz yetki tespitine itiraz davasının kabul edilmesi halinde ise, Bakanlığın sendikanın yetkili olmadığına ilişkin tespit yazısı iptal edilecek ve sendikaya kesin yetki belgesi verilecektir.⁵⁷

Kesin yetki belgesiyle işçi sendikası işveren tarafıyla toplu görüşme hakkını ve gerektiğinde yasal iş mücadelesine girme hakkını elde etmektedir. İşçi sendikasına yetki belgesi verilmesinden sonra başka bir sendika Bakanlığa başvurup yetki belgesi almayacaktır.⁵⁸

III. ORGANİK BAĞ İÇERİSİNDEKİ İŞVERENLERİN İŞYERLERİNDEKİ YA DA İŞLETMELERİNDEKİ YETKİ TESPİT SÜRECİ

Organik bağ ilişkisinin mevcut olduğu işyerleri ile uygulamada sıklıkla karşılaşılmaktadır. Yukarıda açıklamaya çalışıldığı üzere organik bağın varlığı ve hakkın kötüye kullanımı tespit edildiğinde tüzel kişilik perdesi kaldırılmakta ve bunun sonucunda, gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır.⁵⁹ Yargıtay kararları irdelendiğinde organik bağ ilişkisine genellikle işçilik alacakları, işe iade davaları gibi bireysel iş uyuşmazlıklarında başvurulduğu görülmektedir. Ancak bu çalışmada bir işyerinde ya da işletmede organik bağ ilişkisinin varlığının, toplu iş sözleşmesi yetkisinin alınmasına etkisinin nasıl olacağı sorusu cevaplanmaya çalışıla-

⁵⁶ Şahlanan, s. 399-400; Ekmekçi ve Yiğit, s. 427.

⁵⁷ Şahlanan, s. 400; Ekmekçi ve Yiğit, s. 427-428; Yetki belgesinin verilmesi ile ilgili 6356 sayılı Kanun m. 44'e göre "Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir".

⁵⁸ Akyiğit, s. 381; Sur, s. 326.

⁵⁹ Yargıtay 9. HD T. 09.09.2019, E. 2019/1964, K. 2019/15330, Kazancı İçtihat Bankası; Aynı yönde Yargıtay 9. HD T. 01.06.2020, E. 2020/1076, K. 2020/4530, Kazancı İçtihat Bankası.

caktır. Şöyle ki Yargıtay'ın yukarıda değinilen kriterleri doğrultusunda aynı adreste bulunan, faaliyet alanları aynı olan, ortaklarının aynı veya bağlantılı kişilerden oluştuğu ve temsilcilerin aynı kişi olduğu bir işyerinde ya da işletmede çalışan tüm işçiler fiilen tek bir işveren nezdinde iş ilişkilerini sürdürmekte iken hukuken bu işçilerin işverenleri, organik bağ içerisinde olan farklı işverenler olarak karşımıza çıkmaktadır.-Aynı adreste ve aynı işyerinin ya da işletmenin faaliyet alanı doğrultusunda çalışan işçilerin işverenleri farklı, organik bağ içerisinde olan işverenler olmaktadır.

Bir işçi sendikası örgütlendiği bir işyeri veya işletme için yetki başvurusunda bulunduğu toplu iş sözleşmesi, bir işverene ait tek bir işyeri veya bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyeri için yapılabileceği için sendikanın yetki koşullarını haiz olması durumunda Bakanlık tarafından yetki belgesi, başvuru yapılan işyeri ya da işletme için verilecektir. Yetki belgesi verilen işyerinde ya da işletmede organik bağ içerisinde olan başka işverenlerin ve yetki belgesi alınan işverenin işçileri ile aynı işte çalışan organik bağ içerisindeki işverenlerin işçilerinin olmasının, toplu iş sözleşmesi sürecine etkisi sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda olumlu yetki tespitine karşı işveren tarafının, işyerindeki ya da işletmedeki tüm işverenlerin işçilerinin dikkate alınmaması nedeniyle işyeri/işletme barajına ilişkin koşulun gerçekleşmediği yönünde itirazda bulunması ihtimalini dikkate almak gerekmektedir. Özellikle organik bağ içerisindeki işverenlerin yanında çalışan işçilerin tamamının işyeri/işletme barajını sağlayacak şekilde işçi sendikasına üye olmaması halinde, belirtilen ihtimal daha fazla önem kazanmaktadır.⁶⁰ Yetki tespitine itiraz davasında mahkemenin hakkın kötüye kullanıldığını tespit ederek tüzel kişilik perdesinin kaldırılması suretiyle organik bağ içerisindeki işverenlerin tek bir işveren gibi kabul edilmesine hükmetmesi ve sendikanın da bu durumda iş-

⁶⁰ Öte yandan aynı işkolunda birden fazla işyerinin olması durumunda işveren tarafı, asıl işyeri - bağlı yer ya da işletme niteliğine ilişkin meseleleri de itiraz konusu edebilecek olup, çalışmanın esası organik bağ içerisindeki işverenlerin durumu olduğu için belirtilen itiraz konularında detaya girilmeyecektir. Zira organik bağ içerisindeki işverenlerin tek bir işyerinin ya da aynı işkolunda birden fazla işyerinin olması işyeri/işletme barajını etkileyecek olmakla birlikte organik bağ içerisindeki işverenlerin tek bir işveren gibi kabul edilip, işyerindeki ya da işletmedeki işçi sayısının buna göre belirlenip belirlenmeyeceği ayrı bir sorun teşkil etmektedir.

yeri/işletme barajını sağlayamaması, sendikanın olumlu yetki tespit yazısının iptali sonucunu doğuracaktır. Bu ihtimalde işçi sendikasının söz konusu işyerinde ya da işletmede, üye sayısını artırıp yetki tespiti için yeni bir başvuru yapması gerekecektir. Bu süreç uzun sürebilecek veya sendika yeterli çoğunluğa hiç ulaşamayabilecektir. Ayrıca organik bağ içerisindeki işverenlerin ayrı işyeri unvanları, ayrı işyeri sicil numaraları, ayrı tüzel kişilikleri olması ve yetki başvurusunun bir işverenin işyeri veya işletmesi için yapıldığı dikkate alındığında Bakanlık, diğer işverenlerin işçilerini yine yetki tespitine dahil edemeyecektir. Bu bağlamda işçi sendikasının sonraki yetki başvurusu da organik bağ içerisindeki işverenlerden birinin işyeri ya da işletmesi üzerinden olmak zorunda olacağı için başlangıç noktasına geri dönelecektir.

Yetki tespitine itiraz davasında mahkeme, organik bağın varlığını kabul edip tüzel kişilik perdesinin kaldırılması yoluna başvurmazabilir ki yukarıda da belirtilen şekilde, Yargıtay'ın son yıllarda bu yönde kararları mevcuttur.⁶¹ Bu ihtimalde yetki tespitine itiraz davası reddedilecek ve sendikanın yetkisi kesinleşecektir. Sendikanın yetkisinin kesinleşmesine dayalı olarak gerçekleşen toplu görüşme safhasının sonunda, toplu iş sözleşmesinin imzalandığını varsaydığımızda ise toplu iş sözleşmesinden kural olarak işçi sendikasına üye olan işçiler yararlanacaktır.⁶² Buna karşılık organik bağ içerisindeki diğer işverenlerin işçileri, aynı işte ve aynı işyerinde çalışıyor olmalarına rağmen işverenlerinin, toplu iş sözleşmesinin tarafı olmaması sebebiyle, toplu iş sözleşmesinden faydalanamayacaklardır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek olan işçilerin, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin işçisi olması gerekliliği sebebiyle, geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı durumunda alt işveren işçilerinin asıl işverenele

⁶¹ Yargıtay 22. HD T. 25.06.2019, E. 2016/16492, K. 2019/13959, Kazancı İçtihat Bankası; Yargıtay 9. HD T. 14.02.2024, E. 2023/19233, K. 2024/2097, Kazancı İçtihat Bankası.

⁶² 6356 sayılı Kanun m. 39/1 uyarınca toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. İşçi sendikasının üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, dayanışma aidatı ödemeleri bağlıdır (m. 39/4). Toplu iş sözleşmesinin "paraya ilişkin olmayan hükümlerinden" ise sendika üyesi olsun olmasın o işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanacaktır, Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 325; Şahlanan, s. 431-432; Narmanlıoğlu, s. 419-420; Sur, s. 371; Akyiğit, s. 441; Ekmekçi ve Yiğit, s. 486; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 204; Başbuğ ve Yücel Bodur, s. 356.

yapılmış toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaları⁶³ halinde olduğu gibi, organik bağ içerisindeki diğer işverenlerin işçileri de imzalanan toplu iş sözleşmesinin kapsamında sayılmayacaklardır.

Organik bağın mevcut olduğu işverenlerden sadece birinin işçileri bakımından toplu iş sözleşmesi yapılmasına yönelik yetki tespitinin konu edildiği Yargıtay kararları irdelendiğinde, 22. Hukuk Dairesi tarafından görülmüş olan ve yetki tespitine itirazı konu alan bir karara ulaşılmıştır.⁶⁴ Karara konu olayda aynı adreste, aynı faaliyet alanına sahip ve bir gerçek kişinin tek ortağı olduğu üç ayrı şirket yer almaktadır. Bu şirketlerden birinin aynı adresteki iki ayrı sicil numaralı işyerlerinde, işçi sendikası tarafından işletme toplu iş sözleşmesi için aranan yüzde kırk çoğunluk sağlanmış ve Bakanlık tarafından işçi sendikasına olumlu yetki tespit bildiriminde bulunulmuştur. Aynı adresteki diğer şirket adına kayıtlı işyeri için ise Bakanlık, sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayamadığını tespit etmiştir. Bakanlığın olumlu ve olumsuz yetki tespit bildirimlerine yapılan itirazlar üzerine açılan davalar birleştirilmiştir.

Bakanlığın olumlu yetki tespitine işveren tarafından yapılan itirazda, her üç şirketin aynı tüzel kişilik çatısı altında çalışan tek bir işyeri olduğunu, her üç şirket işçilerinin de aynı bantta karışık bir şekilde ve iç içe çalıştığını, bazı yönetsel giderlerini düşürmek amacıyla olumlu yetki tespitine konu şirkette iki ayrı sicil numaralı işyerinin olduğundan bahisle, sendika lehine olumlu yetki tespitinde bulunulması için yarıdan fazla çoğunluk şartının her üç işverene bağlı olarak çalışan işçiler dikkate alınarak hesaplanması gerektiği ileri sürülmüştür. Davanın görülmesi sonunda ilk derece mahkemesi olumlu yetki tespitinin iptaline hükmetmiş, birleşen davada işçi sendikası tarafından yapılan olumsuz yetki tespitine itirazı ise reddetmiştir. Bölge adliye Mahkemesi de istinaf başvurularının esastan reddine karar vermiştir.

Yaptığı temyiz incelemesinde Yüksek Mahkeme, uyuşmazlığı *“Hakkın kötüye kullanım yasağı”* ile *“hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı”* ilkeleri çerçevesinde ele almıştır. Yargıtay, *“Bu nok-*

⁶³ Şahlanan, s. 436; Tuncay, Savaş Kutsal ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 318-319; Narmanlıoğlu, s. 432; Aktay ve Özdemir Ertürk, s. 207.

⁶⁴ Yargıtay 22. HD T. 10.01.2019, E. 2018/12148, K. 2019/734, Kazancı İçtihat Bankası.

tada, hukukumuzda yer alan en önemli ilkelerden biri olan “Hakkın kötüye kullanım yasağı” ilkesine değinmek gerekmektedir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun (TMK) “Dürüst Davranma” alt başlıklı 2. maddesinde “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır” ilkesine yer verilmiş, devamında da “Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz” kuralı getirilmiştir. Bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılması suretiyle başkasına bir zarar verilmesi hakkın kötüye kullanımını oluşturur. TMK’nın 2/1 hükmü herkesin haklarını, toplumda geçerli doğruluk dürüstlük ve iş ilişkilerinin gerektirdiği karşılıklı güven anlayışına uygun olarak kullanmasını emreder. Hakkın kullanımı ölçütünü TMK’ya göre dürüstlük kuralları verir... Bir hakkın kullanılmasının açıkça adaletsizlik oluşturduğu, gerçek hakkın tanınması ve bireyin korunması için tüm hukuki yolların kapalı bulunduğu zorunluluk hallerinde, TMK’nın 2. maddesi uygulama alanı bulur ve olağanüstü bir imkan sağlar; haksızlığı düzeltici, kanundaki kuralları tamamlayıcı fonksiyonunu yerine getirir (25.1.1984 gün ve 1983/3 E., 1984/1 K. sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı)... Dolayısıyla her somut olayda, iyiniyet kurallarına aykırılığın olup olmadığının kendi şartları içerisinde değerlendirilmesi gerekir. Kuşkusuz hakkın kötüye kullanımının söz konusu olması durumunda, herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğundan, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağı ve evrensel hukuk ilkeleri arasında yer alan “hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı” ilkesi iş hukuku alanında da göz önünde bulundurulacak sonuçla göre karar verilmelidir” açıklamalarına yer vermiş ve bu doğrultuda üç farklı tüzel kişiliği haiz ticaret şirketi işverene ait gözüken farklı işyerlerinin, tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi gerektiğine yönelik işveren tarafından ileri sürülen itirazın hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğu sonucuna varmıştır. Yargıtay bu doğrultuda, hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı ilkesi gözetilerek, işverenin bu iddiasına itibar edilmemesi gerektiğine ve farklı tüzel kişi işverenlerin işyerlerinin, ayrı olarak yetki tespitine konu olması gerektiğine hükmetmiştir. Öte yandan Yüksek Mahkeme kararında, olumlu yetki tespitine konu iki ayrı sicil numaralı işyerinin işletme yahut tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığının belirlenmesi gereğine de işaret etmiştir.⁶⁵

⁶⁵ İlk derece mahkemesi tarafından bozmaya uyularak verilen kararda iki ayrı sicil numaralı işyerinin işletme değil tek bir işyeri olduğu sonucuna varılmış ve yetki

22. Hukuk Dairesi'nin çalışma konumuz açısından oldukça önemli olan bu kararında, Mahkeme ayrı tüzel kişiliklere sahip işverenler arasındaki organik bağ ilişkisine dair doğrudan değerlendirme yapmamış olsa da karardan, şirketlerin organik bağ içerisinde olduğu anlaşılmaktadır.

Farklı işverenler arasında organik bağ ilişkisinin mevcudiyetinin hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil ettiği hallerde tüzel kişilik perdesinin kaldırılması yoluna başvuruluyor olsa da somut olay özelinde işveren tarafının, tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasının sonucu olan tek tüzel kişilik çatısı altında bir işyerine göre yetki tespiti yapılmasına yönelik itirazı, Yargıtay tarafından isabetle vurgulandığı üzere hakkın kötüye kullanımı niteliğindedir ve söz konusu talep yine Mahkeme tarafından da tespit edildiği üzere hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı ilkesi doğrultusunda dikkate alınmamalıdır⁶⁶. Ayrıca bu yönde bir değerlendirme yapılması, yukarıda yer verilen ihtimallerden yetki belgesinin kesinleşmesi ve toplu iş sözleşmesinin imzalanması varsayımına götürmektedir. Bu varsayımda organik bağ içerisindeki diğer işverenlerin işçilerinin, aynı işte ve aynı işyerinde çalışıyor olmalarına rağmen toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak olmaları ilk bakışta, hakkaniyete aykırı bir sonuç ulaşıldığı düşüncesini akla getirmektedir. Ancak kanaatimizce bir işyerinde toplu iş sözleşmesinin olması, organik bağ ilişkisinin bulunduğu işyerindeki işçilerin tamamı yararlanamasa dahi her halükârda toplu iş sözleşmesinin olmamasından daha lehedir. Bununla birlikte aynı işte ve aynı işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden ya-

için aranan yarından fazla çoğunluk sağlanamadığı için yetki belgesinin iptaline karar verilmiş ve bu karar, 9. Hukuk Dairesi tarafından onanmıştır, Yargıtay 9. HD T. 12.05.2022, E. 2022/4665, K. 2022/6012, Kazancı İçtihat Bankası.

⁶⁶ Aynı Yargıtay kararına yer veren Ekmekçi ve Yiğit de yetki davalarında ileri sürülen aynı çatı altında faaliyet gösteren ve aynı işçilerin çalıştığı ayrı tüzel kişiliklerin tek işveren olduğu iddiası ile ilgili, herkesin koşullarını gerçekleştirerek dilediği kadar tüzel kişilik oluşturma hakkına sahip olduğunu; ancak kimsenin kendi kusurundan faydalanamayacağı ilkesi doğrultusunda, bunun karşı tarafın hakkını dolanmak amacıyla kullanılmasının mümkün olmadığını ifade etmektedir. Ekmekçi ve Yiğit'e göre tüzel kişilik perdesinin kaldırılması çerçevesinde farklı tüzel kişiliklerin gerçekte tek işveren olarak faaliyette bulunduğu iddiasını, işçi sendikası ileri sürülebilirse de işveren, kendi oluşturduğu farklı tüzel kişiliklerin aslında tek bir işverene ait olduğunu ve yetki tespitinin buna göre yapılması gerektiğini iddia edemez, Ekmekçi ve Yiğit, s. 392-394.

rarlanamaması sonucunun göz ardı edilebilecek bir mesele olmadığı, bu sebeple hakkaniyete aykırı sonuca götürecek şekilde karar verilmesinin yerinde olmadığı şeklinde görüşün ileri sürülmesi de ihtimal dahilindedir. Bu durumda işçi sendikalarının organik bağ ilişkisi içerisindeki işverenlerin tamamının işyerlerinde ya da işletmelerinde ayrı ayrı yetki barajını sağlayacak üye sayısına ulaşması ve yetki başvurusunda bulunması olasılığı çözüm olarak getirilebilirse de çalışma hayatındaki sendikalaşma oranı, belirtilen çözümden ziyade Yargıtay kararının ortaya çıkaracağı sonucun daha isabetli olacağı kanaatinin hasıl olmasına neden olmaktadır. Ayrıca organik bağ ilişkisinin bulunduğu işyerindeki işçilerin tamamı yararlanamasa dahi bir işyerinde toplu iş sözleşmesinin olması hem o işyerine sendika kültürünün gelmesi hem de diğer işçilerin sendikal haklarının farkına varmaları bakımından o işyerini, işçi hakları açısından olumlu gelişmelere daha açık hale gelinen bir noktaya taşıyabilir. Aksi halde organik bağ içerisindeki işverenlerin tek işveren gibi kabul edilip sendikanın da işyeri/işletme barajını sağlayamaması olasılığı ile karşılaşılacaktır. Bu halde sendikanın olumlu yetki tespit yazısı iptal edilecek ve o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapılması, sendikanın yeterli üyeye sahip olabilme zamanına kadar ertelenmiş olacaktır.

Her somut olay özelinde incelenecek olmakla birlikte organik bağın varlığının tespiti halinde başvurulabilecek olan tüzel kişilik perdesinin kaldırılması yolunun, yetki belgesinin iptali sonucu olasılığına binaen olumlu yetki tespitine itiraz davasında uygulanmasının, esas olarak hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık oluşturacağını tekrar vurgulamakta fayda görmekteyiz. Zira, böyle bir durumda tüzel kişilik perdesinin kaldırılması suretiyle yetki belgesinin iptal edilmesi, Yargıtay tarafından da belirtildiği üzere, hakkını kötüye kullanan işverenin kendi kusurundan yararlanmasına imkân vermek anlamına gelecektir. Uygulamada sıkça karşılaşılan organik bağ içerisindeki işveren ilişkisine daha çok orta ölçekli işyerlerinde başvuruluyor olması, bu ölçekteki işyerlerinde sendikalaşma kültürünün genellikle benimsenmiyor olması sebebiyle işçi sendikalarının bu işyerlerinde üye sayısını arttırmalarını da zorlaştırmaktadır. Kaldı ki, bu orta ölçekteki organik bağ içerisindeki birden fazla işverenin bulunduğu işyerlerinde, bir işverenin sendikalı işçi sayısı arttığında işçilerin, organik bağ içerisindeki diğer işverenlere geçişi yapılması suretiyle sendika-

nın yeterli sayıya ulaşılmasının önüne geçilmektedir. Bu durum ise işçi sendikalarının yeterli üye sayısına ulaşamamalarına, yetki başvurusunda bulunamamalarına ve yetki başvurusunun olmaması aynı zamanda meselenin, yargı önüne gelememesine neden olmaktadır. Her ne kadar özellikle toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri veya işletmenin sınırlarının belirlenmesi ile ilgili uyuşmazlıkların sıklıkla dava konusu olması ve yargılamanın çok uzun sürmesi, o işyerinde ya da işletmede çalışan işçiler ile işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi kapsamında sendikal faaliyette bulunma olanağı yargılama süresince mümkün olmadığı için temel hak ve özgürlüklerden sendika hakkını ihlal ediyor olsa da⁶⁷ çalışma konusunun yargı önüne gelmesi, hakkın kötüye kullanılması yasağının uygulanabilmesi ve toplu iş sözleşmesinin imzalanabilmesi bakımından faydalı olabilecektir. Sonuç olarak hukukumuzdaki işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesi sistemi, o işyerinde çalışan diğer işveren işçilerini kapsayacak bir gücü haiz olmakla⁶⁸ birlikte kanun koyucunun, organik bağ içerisindeki işverenlerin işçilerinin toplu iş sözleşmesi hakkını da koruyacak şekilde bir reform yoluna gitmesi gerekli durmaktır.⁶⁹

SONUÇ

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası ilk olarak Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespiti istemekle yükümlüdür. Bakanlık tarafından yapılan olumlu veya olumsuz yetki tespit bildirimine karşı ise 6356 sayılı Kanun'da belirtilen ilgililer tarafından, yetki koşullarını belirleyen her türlü husus ile ilgili itiraz edilmesi mümkündür. Uygulamada yetki tespitine itiraz konusu, genellikle olumlu veya olumsuz yetki tespiti yapılan işyerinin veya işletmenin

⁶⁷ Kübra Doğan Yenisey, "Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Toplu Sözleşme Ünitesini Yeniden Düşünmek- Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakış Açısıyla", 10. yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi İstanbul 4-5 Kasım 2022, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 139.

⁶⁸ Doğan Yenisey, s. 138.

⁶⁹ Doktrinde Doğan Yenisey toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri veya işletmenin sınırlarının belirlenmesinin uzun zaman alması ve karmaşık olması, yetki sürecini durdurması ve yargıyı oldukça meşgul etmesi nedeniyle bu alanda reform gerekliliğini belirtmekte ve bu açıdan bir işverene ait bütün işyerlerini esas alarak toplu pazarlık birimi oluşturulması önerisini ileri sürmektedir, Ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, s. 139 vd.

sınırlarının belirlenmesine ilişkin olmaktadır. Çünkü yetki tespit başvurusu bir işverenin işyeri veya aynı işkolundaki birden fazla işyerinden oluşan işletmesi için yapılabilmektedir. İşyeri veya işletmesi için yetki tespit başvurusu yapılan işverenin organik bağ ilişkisi içerisinde işveren olmasının, yetki tespitine etkisinin incelendiği çalışmamızda, yetki tespitine itiraz edilmesi ihtimaline göre ortaya çıkabilecek her iki hukuki sonuç irdelenmeye çalışılmıştır. Organik bağ ilişkisi içerisindeki işverenin tek işyeri ya da işletme sayılarak, bu ilişki içerisindeki tüm işverenler nezdinde istihdam edilen işçilerin tamamı üzerinden hesaplama yapılması gerekliliği doğrultusunda, yetki barajına yönelik işverence itirazda bulunulması mümkündür. Söz konusu itirazın mahkeme tarafından kabul edilmesi ve sendikanın organik bağ içerisindeki işyerinde ya da işletmede yeterli üyeye ulaşamaması halinde, olumlu yetki belgesi iptal edilecektir. Buna karşılık, mahkemenin belirtilen itirazı kabul etmemesi ve olumlu yetki belgesinin kesinleşmesi halinde ise aynı adreste, aynı faaliyet alanı doğrultusunda çalışan organik bağ içerisindeki işveren işçilerin bir kısmını kapsayacak toplu iş sözleşmesinin imzalanması durumu ile karşılaşılacaktır. Esasen her iki halde de itirazda bulunan işveren lehine bir durumla karşılaşılacaktır.

Yargıtay kararlarında organik bağın varlığı tek başına yeterli görülmemiş ve bu halin ayrıca hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil etmesi aranmıştır. Bu halde ise organik bağ içerisindeki işverenler arasındaki tüzel kişilik perdesi kaldırılacak ve işçiler bakımından tek bir işverenin varlığı sağlanmış olacaktır. Bu yaklaşımın bireysel iş uyuşmazlıkları ile toplu iş hukukundaki yetki tespitine itiraz uyuşmazlıkları bakımından ortaya çıkardığı sonuçlar ise oldukça farklıdır. Organik bağın varlığının toplu iş sözleşmesi yetki sürecinde, işveren tarafından olumlu yetki tespitine itiraz gerekçesi olarak ileri sürüldüğü ve organik bağ içerisindeki işverenin belirtilen itirazının kabul edilmesi, olumlu yetki tespitinin iptaline sebep olacağından, aynı zamanda işverenin hakkını kötüye kullanmasına imkân sağlamak anlamına gelecektir. Konu ile ilgili incelediğimiz Yargıtay kararında da ifade edildiği üzere, diğer bir anlatımla bu durumda işveren kendi kusurundan yararlanmış olacaktır. Her ne kadar organik bağ ilişkisinin bulunduğu işyerinde ya da işletmede çalışan diğer işçilerin toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmaması ilk bakışta hakkaniyet-

li görünmese de bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesinin imzalanması uzun vadede, toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmayan işçiler için dahi işçi hakları açısından lehe sonuçlar doğurabilmesi mümkündür. Zira, aksi ihtimalde karşılaşılan sonuç, organik bağın varlığına dayalı olarak olumlu yetki tespiti için aranan baraj şartının sağlanmaması ve söz konusu işyeri veya işletmede toplu iş sözleşmesinin imzalanamamasıdır. Her ne kadar sendikanın, organik bağ ilişkisi içerisindeki işverenlerin tamamının işyerleri veya işletmelerinde yetki barajını sağlayacak sayıda üye kaydetmesi mümkün olsa da sendikalaşma kültürünün halihazırda pek de kuvvetli olmadığı ülkemizde bu durum, zor bir olasılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna karşılık, organik bağ içindeki işverenin hakkın kötüye kullanılması niteliğindeki yetki itirazının reddedilerek, olumlu yetki tespit bildirimi yapılan işyerindeki ya da işletmedeki işçiler bakımından toplu iş sözleşmesinin imzalanması durumu, organik bağ içindeki işverenlere sahip işyeri veya işletmede sendika kültürünün güçlenmesi ve teşvikini sağlayarak yeni işçilerin sendika üyesi olması ihtimalini beraberinde getirecektir. Bu yüzden organik bağ içerisindeki işverenin belirtilen itirazı yerinde görülmeyle, toplu iş sözleşmesinin imzalanması olasılığının önü açılması gerektiğini kanaatini taşımaktayız.

Kaynakça

Kitaplar

- Aktay Ahmet Nizamettin/Olgü Özdemir Ertürk, Toplu İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Akyiğit Ercan, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- Arıcı Kadir, Türk İş Hukuku - II Toplu İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.
- Başbuğ Aydın/Mehtap Yücel Bodur, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- Başterzi Süleyman, Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- Canbolat Talat, 6356 sayılı Kanun'a Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- Çelik Nuri/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- Ekmekçi Ömer/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023. (Bireysel İş)

- Ekmekçi Ömer/Esra Yiğit, Toplu İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Bası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024.
- Göktaş Seracettin, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Kişi Bakımından Uygulama Alanı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- Kuş Ulaş Baran, Sermaye Şirketlerinde Sınırlı Sorumluluk İlkesinin İstisnası Olarak Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- Sur Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş ve Güncelleştirilmiş 10. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022.
- Süzek Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- Şahlanan Fevzi, Toplu İş Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Tuncay Aziz Can/Fatma Burcu Savaş Kutsal/Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Hukuku, Revize Edilmiş 8. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- Uşan M. Fatih/Canan Erdoğan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- Uyanık Namık Kemal, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ve Organik Bağ, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- Yücel Bodur Mehtap, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, Beta Yayıncılık, 2018, İstanbul.

Makaleler/Kitap İçi Bölümler

- Akıncı Şahin, "Alacaklılardan Mal Kaçırmak İçin Kurulan Yeni Şirkete Müracaat İmkânı Bakımından; Muvazaa, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ile Organik Bağ Kavramlarının Elverişliliği ve Yargıtay Uygulamaları", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 27, S. 3, 2019, ss. 652-678.
- Antalya Gökhan, "Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Teorisi", I. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyumu, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Bildiriler Kitabı (2 Şubat 2008), İstanbul, 2008, ss. 143-152.
- Baycık Gaye, "İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 13, S. 2, Y. 2022, ss. 76-85.
- Canıklıoğlu Nurşen, "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, ss. 185-368.
- Doğan Yenisey Kübra, "Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Toplu Sözleşme Ünitesini Yeniden Düşünmek- Uluslararası Çalışma Örgütü Normları Bakış Açısıyla", 10. yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi İstanbul 4-5 Kasım 2022, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024, ss. 121-154.
- Kaşak Fahri Erdem, "Tüzel Kişilik Kavramı ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması", *Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 26, S. 2, Y. 2020, ss. 1242-1263.

- Öztek Selçuk/Tekin Memiş, “Şirketler Hukuku ve İcra İflas Hukuku İlkeleri Karşısında Borçlu Şirketin Alacaklılarının Hâkim Ortağa Karşı Korunması”, I. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyumu, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Bildiriler Kitabı (2 Şubat 2008), İstanbul, 2008, ss. 195-216.
- Sağlam İpek, “Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Kavramına Genel Bir Bakış”, I. Uluslararası Ticaret Hukuku Sempozyumu, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Bildiriler Kitabı (2 Şubat 2008), İstanbul, 2008, ss. 153-161.
- Ulucan Devrim, “İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, Y. 2016, ss. 757-764.
- Yılmaz Gülşah, “Şirketlerde Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ile Organik Bağ Kavramının İş Uyuşmazlıkları Hakkında Verilen Kararlardan Hareketle Karşılaştırılması”, *TFM*, C. 7, S. 2, 2021, ss. 341-356.

İnternet Kaynakları

- Kazancı İctihat Bankası, www.kazanci.com.tr
- Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net
- Sinerji Mevzuat, <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>
- Yargıtay İctihat Merkezi, www.yargitayictihatmerkezigov.tr