

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C.
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2020/6044

Karar No. 2020/19085

Tarihi: 17/12/2020

● **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN TESPİTİNDE ÜYE VE ÇALIŞAN SAYILARININ SENDİKANIN YETKİ TESPİT BAŞVURUSUNDA BULUNDUĞU TARİHE GÖRE BELİRLEMEME YAPILACAĞI**

● **YETKİ TESPİT BAŞVURU TARİHİNDEN ÖNCE İŞE ALINANLARIN SAYIDA DİKKATE ALINAMAYACAĞI**

● **BAŞVURU TARİHİNDE VERİLEN İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİYLE İŞE ALINANLARIN SAAT OLARAK SENDİKANIN BAŞVURUSUNDAN ÖNCE OLUP OLMADIĞININ BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ**

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

6356 sayılı STİSK'nın 42 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre de, Bakanlık tarafından başvuru tarihindeki kayıtlara göre yetki tespit başvurusu sonuçlandırılacaktır. STİSK'nın 42 nci maddesinin dördüncü fıkrasına göre de "Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz."

Bu düzenlemeler ışığında ifade etmek gerekir ki, 6356 sayılı STİSK ve Yönetmelik hükümlerine göre, başvuru

tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna işe giriş bildirelileri ve işten ayrılış bildirelileri verilmeyen işçilerin bildirelileri dikkate alınmaz. Diğer taraftan başvuru tarihi ile aynı gün verilen bildireliler yönünden ise zaman itibariyle değerlendirme yapılmalıdır. Buna göre yetki tespit başvuru ânından önce işe girişi bildirilmeyen işçiler dikkate alınmamalı, başvuru ânından önce işten ayrılışı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeyen işçiler de yetki tespitinde dikkate alınmalıdır.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre, Mahkemece belirtilen ilke ve kurallar doğrultusunda değerlendirme yapılmalı, Nisan 2018 döneminde işyerinde işe girişi yapılan ve işten çıkışı gerçekleştirilen tüm işçiler yönünden işe giriş ve işten ayrılış bildirelilerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna verildiği tarih ve saate dair tüm kayıtlar ve bildireliler getirilmeli, getirilen bilgi ve belgelere karşı tarafların beyanları alınmalı, bu suretle değerlendirme yapıldıktan sonra oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, diğer davalı Birleşik Metal-İş Sendikasına işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilecek çoğunluğa sahip olduğuna dair verilen tespit öncesinde anılan sendikanın kurulu olduğu işkolunda Türkiye genelinde %1 çoğunluğa sahip olduğunun belirlenmesi gerektiğini, ayrıca yetki tespitinin kanuna, usule ve ilgili yetki tespiti ve grev oylaması yönetmeliği 8. maddesi hükümlerine uygun olarak ilgililerine tebliğ edilmediğini, yetki tespit yazısında toplu iş sözleşmesi düzeyinin ve yetkili makamın bildirilmediğini, ayrıca sendikanın yetki almak için başvurduğu 19.04.2018 tarihi dikkate alındığında, müvekkili işverene 6 iş günü geçtikten sonra bildirildiğini, bildirim süresinde yapılmadığını, ayrıca davalı sendikanın bakanlığa müracaat ettiği 19.04.2018 tarihinde işyerinde çoğunluğunun bulunmadığını, Bakanlığın yetki belgesinde, başvuru tarihi itibariyle işyerinde çalışan işçi sayısının

272 kişi olduğunu, sendika üyesi 141 işçinin bulunduğunu tespit ettiğini bildirmişse de gerçekte işyerinde bağlı işyerleri ve eklentilerde çalışan işçilerle toplam 296 kişinin çalıştığını, böylece işyerinde çalışanların yarısından fazlasının davalı sendika üyesi olmadığını, davalı sendikanın, Bakanlığa başvuruda bulduktan sonra 3 iş günü içerisinde, üye fişlerinin birer nüshasını müvekkili şirkete vermediğini, işyerinde davalı sendikaya üye olduğu sırada başka sendikaya da üye olan işçilerin bulunduğunu, bu konunun işkolunda bulunan diğer sendikalardan araştırılmak suretiyle tespiti gerektiğini, yetki tespiti başvurusu sırasında 141 işçinin çoğunun sendika üyesi olmadığını, sendikaya üye kaydedilen işçilerden bazılarının iradeleri ifsat edilerek, üye yapıldığını, bu üyeliklerin de geçersiz sayılması gerektiğini, sendikaya verilen toplu iş sözleşmesi yapmak için yeterli çoğunluğa sahip olduğuna dair tespit ve kararın hatalı olduğunu ileri sürerek 24/04/2018 tarih ve 32488 sayılı yetki tespit kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 53 üncü maddesinde düzenlenmiştir. “Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir.(Günay, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s.942.)

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun “Yetki” başlıklı 41 inci maddesinin birinci fıkrasına göre “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.”

6356 sayılı Kanun'un “Yetki Tespiti İçin Başvuru” başlıklı 42 nci maddesine göre ise “Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz...”

Yine aynı Kanun'un “Yetki İtirazı” başlıklı 43 üncü maddesi de;

(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen 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.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi 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.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığı tespitini için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”
Şeklinde dir.

Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 24/04/2018 tarih ve 32488 sayılı yetki tespit kararı ile davacı işverene ait işyerinde başvuru tarihi olan 19/04/2018 tarihi itibarıyla 272 işçinin çalıştığı ve davalı sendika üyesi sayısının da 141 olduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yarıdan fazla çoğunluğu sağladığı tespit edilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusu esastan reddedilmişse de yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki yetki tespit kararında çalışan işçi listesinde belirtilen TK, O H ve E isimli işçilerin yetki tespit başvuru tarihinden önce iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşıldığından belirtilen işçiler yetki tespitinde dikkate alınmamalıdır. Buna göre başvuru tarihindeki işçi sayısı 269, sendika üye sayısı ise 139 olmaktadır.

Diğer taraftan dosya kapsamında yer alan ve Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan getirtilen dönem bordroları ile bilgi ve belgeler tetkik edildiğinde 18/04/2018 tarihli işe giriş bildirgeleri ile 19/04/2018 tarihinde işe girişi yapıldığı gözüken 28 işçi yetki tespitinde dikkate alınmamış ise de bu husus Mahkemece araştırılmamıştır.

Yine 19/04/2018 tarihinde işten çıkışı yapılan 8 işçiden bir tanesinin işten ayrılış bildirgesi 20/04/2018 tarihinde verilmiş ve diğer 7 işçinin bildirgesinin aynı gün verildiği görülmüş ise de bu husus da Mahkemece araştırılmamıştır.

Bu noktada yetki tespitinde zaman itibarıyla dikkate alınacak işçiler bağlamında bir açıklama yapılmalıdır.

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

6356 sayılı STİSK'nın 42 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre de, Bakanlık tarafından başvuru tarihindeki kayıtlara göre yetki tespit başvurusu sonuçlandırılacaktır. STİSK'nın 42 nci maddesinin dördüncü fıkrasına göre de "Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz."

"Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik" in "Yetki tespit başvurusu" başlıklı 7 nci maddesine göre de;

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

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

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

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

Bu düzenlemeler ışığında ifade etmek gerekir ki, 6356 sayılı STİSK ve Yönetmelik hükümlerine göre, başvuru tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna işe giriş bildirgeleri ve işten ayrılış bildirgeleri verilmeyen işçilerin bildirgeleri dikkate alınmaz. Diğer taraftan başvuru tarihi ile aynı gün verilen bildirgeler yönünden ise zaman itibarıyla değerlendirme yapılmalıdır. Buna göre yetki tespit başvuru ânından önce işe girişi bildirilmeyen işçiler dikkate alınmamalı, başvuru ânından önce işten ayrılışı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeyen işçiler de yetki tespitinde dikkate alınmalıdır.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre, Mahkemece belirtilen ilke ve kurallar doğrultusunda değerlendirme yapılmalı, Nisan 2018 döneminde işyerinde işe girişi yapılan ve işten çıkışı gerçekleştirilen tüm işçiler yönünden işe giriş ve işten ayrılış bildirgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna verildiği tarih ve saate dair tüm kayıtlar ve bildirgeler getirilmeli, getirilen bilgi ve belgelere karşı tarafların beyanları alınmalı, bu suretle değerlendirme yapıldıktan sonra oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgilie iadesine, 17/12/2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.