

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. STK/19, 41 vd.

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/550

Karar No. 2022/1618

Tarihi: 10/02/2022

●İŞKOLU DEĞİŞTİREN İŞÇİNİN ÜYELİĞİ KENDİLİĞİNDEN SONA ERECEĞİ İÇİN YETKİ TESPİTİNDE DİKKATE ALINAMAYACAĞI

●İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİRİLDİKTEN SONARA AYNI GÜN İŞE ALINAN İŞÇİNİ YETKİ TESPİTİNDE VE ÇALIŞAN VE SENDİKA ÜYE SAYISINDA DİKKATE ALINACAĞI

●SADECE İŞLETMENİN BÜTÜNÜNÜ SEVK VE İDARE EDEN İŞVEREN VEKİLLERİNİN ÇALIŞAN SAYISINDA DİKKATE ALINAMAYACAĞI DİĞER İŞVEREN VEKİLLERİNİN ÇALIŞAN SAYISINDA DİKKATE ALINACAĞI

**ÖZETİ:** Öncelikle belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun'un 19 uncu maddesinin yedinci fıkrasına göre "İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer." Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 25 inci maddesinin beşinci fıkrasında da aynı düzenleme yer almaktadır.

Yetki tespitinde dikkate alınan işçilerden B. K. davalı sendikaya 09/06/2000 tarihinde üye olmuş ise de, anılan işçinin 10/12/2012 ilâ 22/03/2013 tarihleri arasında "Gıda sanayi" işkolunda yer alan işveren yanında çalıştığı, bu suretle sendika üyeliğinin sona erdiği, bu tarihten sonra davalı sendikaya yeniden üye olmadığı görüldüğünden, yetki başvuru tarihinde sendika üyesi olarak kabul edilemeyeceği açıktır.

K.B isimli işçinin 22/05/2017 tarihinde işten çıkışı yapılmış ise de, aynı tarihte yeniden işe girişi gerçekleştirildiğinden, anılan işçi yetki tespitinde dikkate alınmalıdır.

6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre "İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır." Aynı maddede işveren vekili kavramı "İşveren adına işletmenin bütününe yönetenler" olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda olmak üzere, 6356 sayılı Kanun uygulamasında sadece işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri işveren sayılmakta, işletmenin bütününe yönetmeyen işveren vekilleri ise işçi olarak değerlendirilmektedir.

Dosya kapsamına göre işletmenin bütününe yöneten tek işveren vekilinin V.K olduğunun anlaşılmasına göre, anılan kişi işçi sayısı bakımından dikkate alınmamalıdır. Diğer taraftan Bölge Adliye Mahkemesi kararında belirtilen diğer işveren vekilleri işletmenin bütününe yönetmediğinden işçi sayısında dikkate alınmalıdır.

**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 Çalışma Genel Müdürlüğünün 26/05/2017 tarih ve 46101 sayılı ve yetki tespit yazısının müvekkiline 01/06/2017 tarihinde tebliğ edildiğini, usul ve yasaya aykırı olarak düzenlenmiş bulunan karara karşı yasal süresi içerisinde itirazlarını sunduklarını, ilgili yazı incelendiğinde; Türk Metal Sendikası'nın 23.05.2017 tarihinde müvekkiline ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki tespiti başvurusunda bulunduğunu, davalılardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yapılan inceleme neticesinde; adı geçen davalı sendikanın 6356 Sayılı Kanun'un aradığı gerekli çoğunluğu sağladığını ve Türk Metal Sendikası'nın toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkili olduğunun tespit edildiğinin belirtildiğini, Türk Metal Sendikası'nın müvekkiline ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için yetkisi bulunmadığını, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş

Sözleşmesi Kanunu'nun yetki tespiti için aradığı koşulların gerçekleşmediğini, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41. maddesinin 1. fıkrası hükmü uyarınca; kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1'nin üyesi bulunduğu işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde, o işyeri ile ilgili olarak TİS yapmaya yetkili olduğunu, dolayısıyla madde hükmünde belirtilen her iki koşulu birden gerçekleştirmiş olan işçi sendikasına toplu iş sözleşmesi yapmak yetkisi verilebileceğini, ancak davalılardan Türk Metal Sendikasının müvekkiline ait işyeri için gerekli yasal çoğunluk şartını gerçekleştirmediğini, yetki tespiti yazısında belirtilen toplam çalışan sayısının hatalı olduğunu, müvekkiline ait işyerinde toplam çalışan sayısının yetki tespiti için başvuru tarihi olan 23/05/2017 itibarıyla 289 olduğunu, yetki tespiti yazısında işyerinde çalışan işçi sayısının toplam 283, sendikaya üye olan işçi sayısının ise 142 olduğunun belirtildiğini ancak müvekkiline ait işyerinde başvuru tarihi olan 23.05.2017 tarihi itibarıyla 283 değil toplam 289 işçi bulunduğunu, hatta Mayıs 2017 ayının toplam çalışan sayısının 292 olduğunu, bu sayıya işveren ve işveren vekilinin dahil edilmemiş olup, taraflarınca tespit edilen ve yukarıda belirtilen toplam çalışan sayısının çoğunluk hesabında esas alınacak işçilerden oluştuğunu, 142 toplam üye sayısının aranan çoğunluğun çok altında olup davalılardan sendikaya TİS yapma yetkisine hak kazandırmadığını ileri sürerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmış olan 26/05/2017 tarih ve 46101 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

#### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

#### **İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

Mahkemece, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen kaldırma kararı sonrasında yapılan yargılama sonucunda 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 Anayasa'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 ise, 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 yarıdan 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 maddesi ise;

“(1) 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.

(2) 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.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığını ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

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

(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

Şeklinde dir.

Yine aynı Kanun'un “Yetki İtirazı” başlıklı 43 üncü maddesine göre 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. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) 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. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) 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 olmadığının tespiti 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.”

Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 23/05/2017 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait tespit konusu işyerinde toplam 283 işçi çalıştığı ve 142 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 26/05/2017 tarih ve 46101 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesince davacının istinaf başvurusunun esastan reddine dair verilen ilk karar, Dairemizin 28/01/2021 tarihli ilâmıyla gerekçesiz şekilde hüküm tesisinin hatalı olduğu gerekçesiyle bozulmuştur. Bozma sonrasında Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiş ise de karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, 6356 sayılı Kanun’un 19 uncu maddesinin yedinci fıkrasına göre “İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.” Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 25 inci maddesinin beşinci fıkrasında da aynı düzenleme yer almaktadır.

Yetki tespitinde dikkate alınan işçilerden B. K. davalı sendikaya 09/06/2000 tarihinde üye olmuş ise de, anılan işçinin 10/12/2012 ilâ 22/03/2013 tarihleri arasında “Gıda sanayi” işkolunda yer alan işveren yanında çalıştığı, bu suretle sendika üyeliğinin sona erdiği, bu tarihten sonra davalı sendikaya yeniden üye olmadığı görüldüğünden, yetki başvuru tarihinde sendika üyesi olarak kabul edilemeyeceği açıktır.

Yine yetki tespitinde dikkate alınan işçilerden R. P. davalı sendikaya 07/02/2007 tarihinde üye olmuş ise de, anılan işçinin 02/06/2010 ilâ 06/07/2010 tarihleri arasında “Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç” işkolunda yer alan işveren yanında çalıştığı, bu suretle sendika üyeliğinin sona erdiği, bu tarihten sonra davalı sendikaya yeniden üye olmadığı görüldüğünden, yetki başvuru tarihinde sendika üyesi olarak kabul edilemeyeceği açıktır.

3-K. B isimli işçinin 22/05/2017 tarihinde işten çıkışı yapılmış ise de, aynı tarihte yeniden işe girişi gerçekleştirildiğinden, anılan işçi yetki tespitinde dikkate alınmalıdır.

Yine H. Ş. isimli işçinin 15/05/2017 tarihinde işten çıkışı yapılmış ise de, aynı tarihte yeniden işe girişi gerçekleştirildiğinden, anılan işçi yetki tespitinde dikkate alınmalıdır.

4-A.K isimli işçi yetki tespitinde dikkate alınmış ise de, yetki başvuru tarihinden önce işten çıkışı yapıldığından ve buna ilişkin işten ayrılış bildirgesinin de 22/05/2017 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verildiği görüldüğünden, sendika üyesi olan bu işçi de yetki tespitinde dikkate alınmamalıdır.

5-6356 sayılı Kanun’un 2 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre “İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.” Aynı maddede işveren vekili kavramı “İşveren adına işletmenin bütününe yönetenler” olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda olmak üzere, 6356 sayılı Kanun uygulamasında sadece işletmenin bütününe yöneten işveren vekilleri işveren sayılmakta, işletmenin bütününe yönetmeyen işveren vekilleri ise işçi olarak değerlendirilmektedir.

Dosya kapsamına göre işletmenin bütününe yöneten tek işveren vekilinin V. K olduğunun anlaşılmasına göre, anılan kişi işçi sayısı bakımından dikkate alınmamalıdır. Diğer taraftan Bölge Adliye Mahkemesi kararında belirtilen diğer işveren vekilleri işletmenin bütününe yönetmediğinden işçi sayısında dikkate alınmalıdır.

Bu tespitler çerçevesinde, netice itibariyle başvuru tarihinde yetki tespitinde dikkate alınması gereken işçi sayısının 283 olduğu, sendika üye sayısının ise 139 olduğu anlaşıldığından, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gereken çoğunluğu sağlayamadığı açıktır.

Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun’un 43 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, hükümlerin bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

**HÜKÜM:** Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararı ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2-Davanın **KABULÜ** ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 26/05/2017 tarih ve 46101 sayılı yetki tespiti kararının **İPTALİNE**,

3-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 80,70 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 31,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 49,30 TL karar ve ilam harcının davalı Türk Metal Sendikası'ndan tahsili ile hazineye irad kaydına,

4-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 5.100,00 TL vekâlet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesine,

5-Davacı tarafından yapılan 1.516,40 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya verilmesine, davacının yatırdığı 31,40 TL başvurma harcı ve 31,40 TL peşin harç olmak üzere toplam 62,80 TL harcın davalı Türk Metal İş Sendikası'nda alınıp davacıya verilmesine,

6-Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

7-Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine,

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10/02/2022 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.