

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/4,5

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/3297

Karar No. 2022/5454

Tarihi: 28.04.2022

**●İŞKOLU TESPİT KARARININ KESİNLEŞTİĞİ
DÖNEMDEN SONRASI İÇİN SONUÇ DOĞURACAĞI
●DERDEST İŞKOLU TESPİT DAVASININ BEKLETİCİ
MESELE YAPILAMAYACAĞI**

ÖZETİ 6356 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinde açık bir şekilde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olması hâlinde işkolu değişikliğine dair bir tespit kararı verilse dahi bu kararın bir sonraki dönem için geçerli olacağı ifade edilmiştir.

Nitekim madde gerekçesinde de, yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olması hâlinde, yetki başvurusundan sonraki işkolu değişikliğine ilişkin Bakanlık tespiti veya mahkeme kararının mevcut veya yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği ve işkolu değişikliğinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı ifade edilmiştir.

Belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesi yetki tespit başvurusunun yapılması ve yetki sürecinin başlaması durumunda, bu tarihten sonra işkolu tespitine ilişkin kesinleşmiş bir mahkeme kararı dahi bir sonraki dönem için geçerli olup mevcut yetki başvurusunu etkilemeyeceğinden, bir işyerine ilişkin işkolu tespit başvurusunun hangi tarihte yapıldığının bir önemi olmaksızın bu husus yetki tespit işleminde bekletici mesele teşkil etmeyecektir. Bu anlamda yetki başvurusundan sonra verilen, işyerinin farklı işkolunda yer aldığına dair kesinleşmiş bir mahkeme kararı da, mevcut yetki uyumsuzluğunu etkilemeyecektir.

Bu sebeplerdir ki kanun koyucu herhangi bir istisna öngörmeksizin mutlak emredici bir şekilde "İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve

yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz” düzenlemesini ihdas etmiştir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre derdest işkolu tespit davasının bekletici mesele yapılamayacağı ve dosya kapsamına göre yetki tespitinin iptalini gerektirecek başkaca bir sebep de bulunmadığı anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi ve davacının istinaf başvurusunun reddedilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, duruşmalı olarak süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiş ise de; davanın niteliği gereğince kanunda ivedi şekilde sonuçlandırılması öngörüldüğünden duruşma isteminin reddine, incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verilmiş olmakla; 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 dilekçesi ile özetle, davalılardan (15) sıra numaralı “Taşımacılık” işkolunda kurulu TÜMTİS’in müvekkiline işyerinde üye çoğunluğuna sahip olduğu gerekçesiyle 29.11.2020 günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunduğunu, Bakanlığın yaptığı incelemede müvekkili şirkette toplam 366 işçinin çalıştığı ve bunlardan 151 tanesinin davalı Sendikaya üye olduğu yolunda tespit bulunduğunu, işkolu tespiti konusunda müvekkili şirket tarafından davalı Bakanlık aleyhine açılmış derdest bir dava mevcut olup bu davanın bekletici mesele yapılması gerektiğini, yetki tespiti sürecinin ilk adımının müvekkiline ait işyerinin hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesi olduğunu, müvekkiline ait işyerlerinin hangi işkoluna girdiğine ilişkin kesinleşmiş bir işkolu tespiti kararı bulunmadığını, İşkolları Yönetmeliğinin 15 sıra no'lu işkolunda kurulu bulunan Nakliyat İş Sendikasının başvurusu üzerine davalı Bakanlığın, müvekkili şirket işyerlerinin girdiği işkoluna ilişkin tespit yaptığını, bu tespitin 21.12.2014 tarihli Resmi Gazete'de yayınlandığını, müvekkili tarafından bu hatalı işkolu tespitine karşı Bakırköy 30. İş Mahkemesinin 2015/415 E. sayılı dosyası ile itiraz edildiğini, söz konusu davanın hala derdest olduğunu ve davanın bekletici mesele yapılmasını talep ettiklerini, müvekkili şirketin genel müdürlük işyeri dışında farklı adreslerde işyerleri bulunduğunu, bu işyerlerinin birbirinden bağımsız iş yerleri mi olduğu yoksa aralarında asıl işyeri - bağlı işyeri ilişkisi mi olduğunun açıklığa kavuşturulması gerektiğini, davalı sendikanın kanunun aradığı çoğunluğu sağlamadığını, şirketin girdiği işkolunun belli olmadığını, müvekkili şirketin işsiz mevzuunun fiilen taşımacılık yapmak olmadığını, müvekkili şirkette birden fazla lokasyonda antrepo faaliyeti sürdürdüğünü, müvekkili şirketin fiilen yaptığı işlerin İşkolları Yönetmeliğinin 10. sıra numarasında bulunan büro işleri olduğunu, bekletici mesele

yapılmasını talep ettikleri işkolu tespitine itiraz davası sonucunda bu hususun ortaya çıkacağını, müvekkili şirket lokasyonlarının tek bir işyeri bütünlüğü oluşturduğunu, Sendikanın başvuru tarihi olan 29.11.2020 itibarıyla müvekkili şirketin işyerleri ve bu işyerlerindeki toplam çalışan sayısının 581 olduğunu, bu işyerlerinde kara, deniz, hava ve demiryolu taşımacılığına ilişkin büro işleri yapıldığını, bu şubelerin merkezden farklı ve bağımsız bir iş yapıyormuş gibi değerlendirilerek farklı işkollarına tabi olduğundan söz edilmesinin, fiili duruma aykırı olduğu gibi şubenin hukuki yapısına da aykırı olduğunu, müvekkili şirket işyerlerinin tek bir elden yönetilen ve tek bir amacı gerçekleştirmek üzere örgütlenmiş bir işyeri bütünlüğü oluşturduğunu, tek bir amaca yönelik bu işyerlerinin birkaç parçaya bölünerek farklı işkollarına girdiğinden söz edilemeyeceğini, müvekkili şirketin tüm işyerlerinde görülen işlerin merkezden bağımsız bir yönetime sahip ayrı teknik amaçları bulunan yerler değil, aynı teknik amaca yönelmiş bulunan işyerleri olduğunu, aynı iş organizasyonu altında yer alan birimler olduğunu, ortada birbirinden bağımsız işyerleri bulunmadığını, işyerleri arasında hem yönetim hem de amaç bakımından birlik bulunduğunu, sendikanın yarıdan fazla çoğunluğu sağlayamadığını ileri sürerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, diğer davalı TÜMTİS Sendikası lehine yapmış olduğu 25/11/2020 tarih ve 2688452 sayılı olumlu tespitin 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 esasa yönelik olarak, davalı Bakanlık ise vekalet ücretine yönelik olarak istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davalı Bakanlığın vekalet ücretine yönelik istinaf başvurusu kabul edilmiş, davacının esasa yönelik istinaf başvurusu ise esastan reddedilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı temyiz etmiştir.

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 olan kişi veya kuruluşların mevzuatta öngörülen şartları sağlaması durumunda toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi olarak ifade edilebilir.

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 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.”

Şeklindedir.

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 itirazları değerlendirilmelidir.

İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 29.11.2020 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait işletmede toplam 366 işçi çalıştığı ve 151 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 25.11.2020 tarih ve 2688452 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Diğer taraftan yetki tespitine konu işyerlerinin bir kısmı bakımından yetki başvuru tarihinden önce olmak üzere işkolu tespit başvurusu yapıldığı, 21.12.2014 tarihli Resmi Gazetede işkolu tespit kararı yayımlandığı, bu tespite itiraz edildiği ve davanın halen derdest olduğu anlaşılmaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, her ne kadar Dairemizin bu konuda daha önce vermiş olduğu kararda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki tespit başvuru tarihinden önce işkolu tespit başvurusunda bulunulmuş ise işkolu tespit kararının beklenilmesi, işkolu tespit kararına da itiraz edilmesi durumunda buna ilişkin yargılamanın sonucunun bekletici mesele yapılması gerektiği kabul edilmiş ise de konunun yeniden değerlendirilmesi ile Dairemizin anılan kararında belirtilen uygulamanın değiştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu noktada işkolu tespit talebi ve işkolu tespit kararının yetki sürecine etkisi açıklanmalıdır.

6356 sayılı Kanun’un 5 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre “Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.”

Hükümün madde gerekçesinde de “İkinci fıkraya göre, işyeri veya işletme için yeni dönem yetki sürecinin başlamış olması halinde, yetki başvurusundan sonraki işkolu değişikliğine ilişkin Bakanlık tespiti veya mahkeme kararı mevcut veya yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyecek, işkolu değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Yeni bir toplu sözleşme için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacak, işkolu tespiti talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak, işkolu değişiklikleri yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin uygulamasını etkilemeyecektir. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye

kullanılması önlenmek istenmiştir.” hususları ifade edilmiştir.

6356 sayılı Kanun’un 5 inci maddesinde açık bir şekilde yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olması hâlinde işkolu değişikliğine dair bir tespit kararı verilse dahi bu kararın bir sonraki dönem için geçerli olacağı ifade edilmiştir.

Nitekim madde gerekçesinde de, yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki sürecinin başlamış olması hâlinde, yetki başvurusundan sonraki işkolu değişikliğine ilişkin Bakanlık tespiti veya mahkeme kararının mevcut veya yapılacak toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği ve işkolu değişikliğinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı ifade edilmiştir.

Belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesi yetki tespit başvurusunun yapılması ve yetki sürecinin başlaması durumunda, bu tarihten sonra işkolu tespitine ilişkin kesinleşmiş bir mahkeme kararı dahi bir sonraki dönem için geçerli olup mevcut yetki başvurusunu etkilemeyeceğinden, bir işyerine ilişkin işkolu tespit başvurusunun hangi tarihte yapıldığının bir önemi olmaksızın bu husus yetki tespit işleminde bekletici mesele teşkil etmeyecektir. Bu anlamda yetki başvurusundan sonra verilen, işyerinin farklı işkolunda yer aldığına dair kesinleşmiş bir mahkeme kararı da, mevcut yetki uyumsuzluğunu etkilemeyecektir.

Bu sebeptendir ki kanun koyucu herhangi bir istisna öngörmeksizin mutlak emredici bir şekilde “İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz” düzenlemesini ihdas etmiştir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre derdest işkolu tespit davasının bekletici mesele yapılamayacağı ve dosya kapsamına göre yetki tespitinin iptalini gerektirecek başkaca bir sebep de bulunmadığı anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi ve davacının istinaf başvurusunun reddedilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

Sonuç:

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin yerinde bulunmayan temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 370 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca yukarıda açıklanan ilave gerekçe ile ONANMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

28.04.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.