

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/2, 41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/939
Karar No. 2022/5111
Tarihi: 21.04.2022

●TİS YETKİ TESPİTİNDE DİKKATE ALINMAYACAK İŞVEREN VEKİLLERİNİ İŞYERİ VEYA İŞLETMENİN BÜTÜNÜNÜ SEVK VE İDARE EDEN İŞVEREN VEKİLLERİYLE SINIRLI OLDUĞU

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre "İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır." Aynı maddede yer alan tanıma göre ise işveren vekili kavramı "işveren adına işletmenin bütünüünü yönetenleri" ifade etmektedir. Bu anlamda olmak üzere Kanun uygulamasında sadece işletmenin bütünüünü yöneten işveren vekilleri işveren sayılmakta, işletmenin bütünüünü yönetmeyen işveren vekilleri ise işçi olarak değerlendirilmektedir.

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; T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı - Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından, müvekkili Şirkete 03.09.2020 tarihinde tebliğ edilen 18.08.2020 tarihli ve 74038328-553.02 -E 1865291 sayılı yetki tespiti konulu yazısında yetki tespiti başvuru tarihi olan 17.08.2020 tarihinde işyerinde 159 işçi çalıştığını ve davalı Sendikanın 80 işçiyi üye kaydettiğini, yasanın aradığı gerekli çoğunluğun sağlandığının tespit edildiğinin bildirildiğini, müvekkili Şirketin işyerinde iki yasal sendikanın örgütlenme çalışması yaptığı gözetildiğinde

davalı Sendikanın başvuru tarihinde 80 üyesi olmasının mümkün olmadığını, davalı Sendikaya işyeri esaslı yetki verildiğini, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41 inci maddesinde belirtilen işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının ibaresinin, kanunun lafzı ve ruhu dikkate alındığında işyerinde yarısından bir fazla işçinin sendikaya üye olması şeklinde anlaşılması gerektiğini, kabul anlamına gelmemek üzere bu durumda işyerinde 159 işçinin çalıştığı düşünülse dahi davacı Şirketin sendikaya 81 işçiyi üye yapması gerektiğini, yetki tespiti başvuru tarihi 17.08.2020 tarihinden bir ay öncesi olan 17.07.2020 tarihinden önce sendikadan çekilmek suretiyle ayrılan işçileri de sendika üyesiymiş gibi telakki edip üye sayısının 80 olarak belirlendiğini, Ağustos 2020 döneminde işten ayrılan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin askıda olduğunu, söz konusu işçilerden işe iade talepli başvuruda bulunanların dikkate alınmadığını, davalı Sendikanın 6356 sayılı Kanun'un aradığı çalışanların yarısından fazlasının sendikalı olma koşulunu sağlamadığını ileri sürerek Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı - Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 18.08.2020 tarihli ve 74038328-553.02 -E 1865291 sayılı yetki tespiti konulu belgesinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince,, davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasına göre “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 Kanun'un “Yetki” kenar 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” kenar 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” kenar 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.

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 davacı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2.İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 17.08.2020 başvuru tarihi itibariyle davacıya ait işyerinde toplam 159 işçi çalıştığı ve 80 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 18.08.2020 tarihli ve 1865291 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki yetki tespitinde dikkate alınan Nizamettin Demir ve Ahmet Murat Kırval isimli çalışanların, Bölge Adliye Mahkemesince “ İşyeri veya işyerlerinde çoğunluğun tespitinde, işveren vekili ile iş sözleşmesi dışında iş görme sözleşmesi ile bir işin görülmesini üstlenmiş olanlar yada memurlar ile statüsü gereği sendikaya üye olamayanlar sayıya dâhil edilmez. ...” gerekçesiyle yetki tespitinde dikkate alınmamaları gerektiğine dair belirleme isabetli olmamıştır.

6356 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre “İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.” Aynı maddede yer alan tanıma göre ise işveren vekili kavramı "işveren adına işletmenin bütününi yönetenleri" ifade etmektedir. Bu anlamda olmak üzere Kanun uygulamasında sadece işletmenin bütününi yöneten işveren vekilleri işveren sayılmakta, işletmenin bütününi yönetmeyen işveren vekilleri ise işçi olarak değerlendirilmektedir.

Dosya içeriğinde yer alan bilgi ve belgelere göre işyerinde idari işler müdürü sıfatı ile görev yapan Nizamettin Demir isimli çalışan işletmenin bütününi yöneten işveren vekili olmadığından, Bakanlık yetki tespitinde işçi sayısına dâhil edilmesi doğrudur. Diğer taraftan işyerinde işyeri hekimi olarak görev yapan Ahmet Murat Kırval isimli çalışan da işçi niteliğini haiz olduğu için, Bakanlık yetki tespitinde işçi sayısına dâhil edilmesi doğrudur.

Diğer taraftan Sosyal Güvenlik Kurumu dönem bordrosuna göre çalışan işçiler arasında yer alan Cengiz Salcan ile Enver Cangül isimli şahısların yetki tespitinde dikkate alınmadıkları görülmekte ise de bu konuda araştırma yapılmaması doğru olmamıştır.

Cengiz Salcan ile Enver Cangül isimli çalışanların sigortalı hizmet döküm cetvellerine göre de söz konusu çalışanlar yetki başvuru tarihinde işyerinde çalışıyor gözükmektedir.

Mahkemece Cengiz Salcan ile Enver Cangül isimli çalışanlara ait sigortalı hizmet döküm cetveli dosya kapsamına dahil edilmeli, işe giriş ve işten ayrılış bildirgelerinin hangi tarihte Kuruma verildiği konusunda Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğünden tüm kayıt ve belgeler getirilmeli, belirtilen çalışanlara ilişkin tarafların beyanı alınmalı, söz konusu çalışanların işe iade davası sonrasında çalışmaya devam edip etmediği belirlenmeli, söz konusu iki çalışanın hukuki durumu duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edildikten 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 başvurularının esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.04.2022 tarihinde oy birliği ile karar verildi.