

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C.
DANIŞTAY
ONUNCU DAİRE

Esas No. 2024/6158

Karar No.

Tarihi: 21.04.2025

- YETKİ TESPİTİNDE SADECE YASAL SÜRE İÇERİSİNDE BİLDİRİMLERİ YAPILMAYAN İŞÇİLERİN DİKKATE ALINMAYACAĞI
- YÖNETMELİĞİN YASA HÜKMÜNÜ AŞARAK BİLDİRİMİ YASAL SÜRE İÇERİSİNDE ANCAK BAŞVURUDAN SONRA YAPILANLARI DA YETKİ TESPİTİNDE DİKKATE ALMAMASININ YASAYA AYKIRI OLDUĞU
- YÜRÜTMENİN DURDURULMASI

ÖZETİ: Yetki tespit başvurusu tarihi itibarıyla iş yeri ya da işletmede çalışan işçilerin sayısının ise, aynı Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrası ile 42. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi içinde yapılan bildirimlerin dikkate alınması suretiyle belirlenmesi zorunludur.

Anılan hükümlerle kanun koyucunun, bir yandan kayıt dışı (kaçak) çalışmayı ve çalıştırmayı önlemeye çalışırken, diğer yandan da sosyal güvenlik mevzuatına uygun olarak yapılan sigorta bildirimlerini dikkate almak suretiyle hukuk düzenini korumaya ve ilgili kanunlar (5510 s.K. ile 6356 s.K.) arasında bütünlük sağlamaya özen gösterdiği anlaşılmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 9. maddesinde, bir iş yerinde ya da işletmede hizmet akdi (iş sözleşmesi) ile çalışan sigortalının sözleşmesinin feshi üzerine bu sigortalının işten ayrılışının işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilmesi gereken yasal süre, "10 (on) gün" olarak belirlenmiştir.

Buna göre, işçi sendikasının yetki tespit başvurusu tarihi itibarıyla, iş sözleşmesi ve dolayısıyla iş yerindeki ya da işletmedeki çalışması sonlanan sigortalının işten ayrılışının bu tarihten itibaren 10 (on) gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi hâlinde, söz konusu işçinin, toplu sözleşme imzalamaya yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınacak "toplam işçi sayısı"na dahil edilmemesi gerekmektedir. Aksi kabul, 6356 sayılı Kanun'un yukarıda anılan amir hükümlerinin lafzına ve amacına açıkça aykırı düşecek; sosyal güvenlik mevzuatına uygun olarak bildirimlerini yapan işverenin, bu yükümlülüğünü yerine getirmesinin olumlu hukuki sonuçlarından yararlanamaması sonucunu doğuracaktır.

Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin davaya konu edilen 4. fıkrasında ise, yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimlerin dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir.

Dolayısıyla dava konusu Yönetmelik kuralı, 5510 sayılı Kanun uyarınca yasal süresi içinde yapılmış; ancak yetki tespit başvurusu tarihinden önce yapılmamış bildirimlerin yetkili sendikanın tespitinde dikkate alınmaması sonucunu doğurmaktadır. Bunun ise, yukarıda detaylıca aktarıldığı üzere, yalnızca yasal süresi içinde yapılmayan bildirimlerin dikkate alınmayacağına ilişkin 6356 sayılı Kanun hükmüne aykırı olduğu açıktır.

Bu durumda, işçi sendikasının yetki tespit başvurusu tarihi itibarıyla ilgili iş yeri ya da işletmede çalışmayıp da işten ayrılışı yasal sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen sigortalıların, işçi sendikasının yetki tespitinde dikkate alınmaması gerektiğini göz ardı ederek 6356 sayılı Kanun hükmünü aşar nitelikte kural getiren Yönetmelik'in dava konusu 7. maddesinin 4. fıkrasında normlar hiyerarşisine uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Öte yandan, hukuka aykırılığı tespit edilen bahse konu düzenlemenin uygulanmaya devam edilmesi halinde telafisi güç ya da imkansız zararlara sebebiyet verebileceği de kuşkusuzdur.

Bu itibarla, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 4. fıkrasının yürütmesinin durdurulmasına karar verilmesi gerekmektedir.

İSTEMİN_KONUSU: 11/10/2013 tarihli ve 28792 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 4. fıkrasının iptali ve yürütmesinin durdurulması istenilmektedir.

DAVACININ_İDDİALARI: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 42. maddesinin 4. fıkrasında, "Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz." düzenlemesine yer verildiği, madde metninin açık düzenlemesinde de anlaşılacağı üzere, sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanların işçi tespitinde dikkate alınmayacağı, bu hâlde sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirimlerin yasal süresinin ne olduğunun ortaya konulması gerektiği, sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirim Kuruma ne zaman yapılacağına ilişkin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 9. maddesinde tarif edildiği, gerek anılan madde gerekse Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 25. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, Sosyal Güvenlik Kurumuna on gün içinde yapılmış olan "sigortalılığın sona ermesine ilişkin işten ayrılma bildirimleri"nin yasal süresi içinde yapıldığı anlamına geldiği, buna göre şirketlerine ait birden çok iş yerini kapsayan işletme toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili işçi sendikasının tespitinde, işletmelerinde çalışmakta iken iş sözleşmeleri 31/01/2023 tarihinde sona eren ve işten çıkış bildirimleri Kuruma 06/02/2023 tarihinde, yani on günlük yasal süresi içinde yapılan işçilerin 03/02/2023 tarihli yetki tespit yazısındaki işçi sayısına dahil edilmemeleri gerektiği, dava konusu Yönetmelik'in ilgili fıkrasının Kanun'a aykırı olduğu, 6356 sayılı Kanun, yasal süresi içinde yapılmış olan bildirimleri geçerli kabul ederken, dava konusu Yönetmelik'in yasal süresi içinde olsa bile bildirim geçersiz kıldığı, normlar hiyerarşisine aykırı olan bu düzenlemenin iptal ve yürütmesinin durdurulması gerektiği ileri sürülmektedir.

DAVALININ_SAVUNMASI: Dava dilekçesinin ilk inceleme (özellikle süre) konuları bakımından re'sen incelenerek eksiklik tespit edilmesi hâlinde davanın usûl yönünden reddine karar verilmesi gerektiği; esas yönünden, 6356 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrasında, Bakanlığın yetkili sendikanın

belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alacağının hüküm altına alındığı; 42.maddesinde de, yetki tespiti ile ilgili usul ve esasların Bakanlıkça çıkartılacak bir yönetmelikle düzenleneceğinin ifade edildiği, buna istinaden de dava konusu düzenlemenin yapıldığı, diğer yandan 5510 sayılı Kanun'da ve ilgili Yönetmelik'te bildirimlerin yasal süresinin belirlendiği, davacı işverenin, işten çıkış bildirimlerini yetki tespit tarihi olan 03/02/2023 tarihinden sonra 06/02/2023 tarihinde yapmış olduğunun görüldüğü ve bu durumun, bahse konu Yönetmelik'in ilgili fıkrasını doğrular nitelikte olduğunun anlaşıldığı, normlar hiyerarşisine uygun olarak getirilen düzenlemede hukuka aykırılık bulunmadığı davanın ve yürütmenin durdurulması isteminin reddi gerektiği ileri sürülmektedir.

DANIŞTAY TETKİK HÂKİMİ:

DÜŞÜNCESİ: Yürütmenin durdurulması isteminin kabulü gerektiği düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Karar veren Danıştay Onuncu Dairesince, davalı idarenin savunması alındıktan veya yasal savunma süresi geçtikten sonra incelenmesine karar verilen yürütmenin durdurulması istemi, savunmanın geldiği görülmekle yeniden incelendi, gereği görüldü:

MADDİ OLAY VE HUKUKİ SÜREÇ:

Davalı Bakanlık tarafından, davacı şirkete gönderilen 03/02/2023 tarihli ve 223293 sayılı yetki tespit yazısı ile şirketlerine bağlı olarak 06 numaralı iş kolunda faaliyet gösteren iş yerlerinde geçerli olmak üzere işletme toplu iş sözleşmesi imzalama bakımından Türkiye Ağaç ve Kâğıt Sanayii İşçileri Sendikasının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun aradığı gerekli şartları sağladığı bildirilmiştir.

Davacı şirket tarafından, olumlu yetki tespit yazısında işletmelerinde çalışan işçi sayısı olarak belirtilen 185 sayısının hatalı olduğu, E.K. ve M.Y. adlı, yetki tespitine konu sendikanın üyesi olan işçilerin 31/01/2023 tarihinde iş sözleşmelerinin sona erdiği ve işten ayrılış bildirimlerinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca 10 günlük yasal süre içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirildiği, bu nedenle söz konusu iki işçinin toplam işçi sayısına dahil edilemeyeceği iddialarını içeren dilekçeyle yetki tespitine itiraz davası açılmış, dava sonucunda Aydın 2. İş Mahkemesinin 27/09/2023 tarih ve E:2023/64, K:2023/325 sayılı kararı ile davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın istinaf edilmesi üzerine İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 12/02/2024 tarih ve E:2024/223, K:2024/303 sayılı kararı ile iddiaya konu 2 işçinin toplam işçi sayısına dahil edilip edilemeyeceği hususunun değerlendirilmesi suretiyle bir karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle anılan ilk derece

mahkemesi kararı kaldırılmış ve yeniden bir karar verilmesi amacıyla dosya ilgili mahkemeye gönderilmiştir.

Anılan karar üzerine yeniden yapılan yargılamada, Aydın 2. İş Mahkemesinin 2024/94 sayılı esasına kaydedilen dosyada yaptırılan bilirkişi incelemesi üzerine hazırlanan raporda, dava konusu Yönetmelik düzenlemesi dikkate alındığından ve bu durumdan bilirkişi raporu ile haberdar olduğundan bahisle 28/05/2024 tarihinde bakılan dava açılmıştır.

Öte yandan, UYAP üzerinden dosya içeriğine yönelik yapılan başvuru üzerine elde edilen bilgi ve belgeler incelendiğinde, bilirkişi raporu doğrultusunda, dava konusu Yönetmelik hükmü de gerekçe gösterilmek suretiyle Aydın 2. İş Mahkemesinin 10/07/2024 tarih ve E:2024/94, K:2024/330 sayılı kararı ile davanın reddine karar verildiği anlaşılmıştır.

İNCELEME VE GEREKÇE: USÛL YÖNÜNDEN:

Davalı idare tarafından süre itirazında bulunulmuştur. İşbu dava dosyasındaki bilgi ve belgeler ile Aydın 2. İş Mahkemesinin ilgili dosyasındaki bilgi ve belgeler incelendiğinde; davacı tarafından, dava dilekçesinde, yetki tespitine yönelik Aydın 2. İş Mahkemesinde açılan davada hazırlatılan 26/04/2024 tarihli bilirkişi raporunda, dava konusu Yönetmelik düzenlemesinden bahsedilen Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17/12/2020 tarihli ve E:2020/6044, K:2020/19085 sayılı kararına atıf yapıldığı, bunun üzerine Yönetmelik düzenlemesinden haberdar olduğu ileri sürülmek suretiyle bakılan davanın açıldığı, dava konusu Yönetmelik metninin de uygulama işlemi niteliğinde bulunan 03/02/2023 tarihli yetki tespitine ilişkin kararın ve hatta 10/07/2024 tarihli İş Mahkemesi kararının dayanağını oluşturduğu anlaşılmıştır. Anılan bilirkişi raporunun davacı şirketin vekiline 01/05/2024 tarihinde tebliğ edildiği dikkate alındığında; bu tarihten itibaren altmış günlük yasal süre içerisinde, 28/05/2024 tarihinde açılan davanın süresinde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, davalı idarenin süre itirazı yerinde görülmemiştir.

ESAS YÖNÜNDEN

İlgili Mevzuat:

07/11/2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun; "Yetki" başlıklı 41. maddesinde,

"(1) 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.

(2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır.

(3) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi

yapmaya yetkilidir.

(4) Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(5) Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

(6) Yayımindan 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 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.

(7) Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır." hükmüne;

"Yetki tespiti için başvuru" başlıklı 42. maddesinde,

"(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." hükmüne yer verilmiştir.

6356 sayılı Kanun'un 42. ve 61. maddeleri dayanak alınarak hazırlanan, 1 1/10/2013 tarihli ve 28792 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in;

"Yetki tespit başvurusu" başlıklı 7. maddesinde,

"(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." düzenlemesine yer verilmiştir.

Ayrıca, 16/06/2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun;

"Sigortalılığın sona ermesi" başlıklı 9. maddesinde,

Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık;

a) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihten, ... itibaren sona erer.

...

Birinci fıkranın (a), (c) ve (d) bentlerine göre sigortalılığı sona erenlerin durumları işverenleri tarafından, (b) bendinde belirtilen şekillerde sona erenlerin durumları ise kendileri ve sözü edilen bentte belirtilen faaliyetin sona erme halinin bildirildiği kuruluşlar veya vergi daireleri tarafından, en geç on gün içinde Kuruma bildirilir. Bu kişilerin meslek kuruluşlarına ya da vergi dairelerine olan yükümlülüklerini yerine getirmemiş olmaları, sigortalılığın sona ermesine ilişkin belge ya da bilginin verilmesine engel teşkil etmez. Vergi dairelerince vergi mükellefiyetinin sona erdiğine ilişkin yapılacak bildirimlerde bu süre vergi mükellefiyeti terk işleminin tesis tarihinden itibaren iki ayı geçmemek üzere vergi mükellefinin işi bırakma işlemlerinin vergi dairelerince tekemmül ettirildiği tarihten başlar.

...

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.

5510 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan, 12/05/2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin "Sigortalı işten ayrılış bildirgesi" başlıklı 25. maddesinin 1. fıkrasında,

"Sigortalılığın sona ermesine ilişkin bildirimler, Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olanlar için Ek-5, (c) bendine tabi olanlar için ise Ek-5/A'da bulunan sigortalı işten ayrılış bildirgesiyle sigortalılığın sona ermesini takip eden on gün içinde e-sigorta ile yapılır..." kuralı yer almıştır.

Öte yandan, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 27. maddesinin 2. fıkrasında, idari işlemin uygulanması hâlinde giderilmesi güç veya olanaksız

zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması koşullarının birlikte gerçekleşmesi durumunda yürütmenin durdurulmasına karar verileceği kuralı yer almıştır.

Dava Konusu Düzenleyici İşlemin İncelenmesi:

Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan hukuk devleti, bütün işlem ve eylemlerinin hukuk kurallarına uygunluğunu başlıca geçerlik koşulu sayan, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurmayı amaçlayan ve bunu geliştirerek sürdüren, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, insan haklarına saygı duyarak bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, Anayasa ve hukuk kurallarına bağlılığa özen gösteren, yargı denetimine açık olan, yasaların üstünde yasa koyucunun da uymak zorunda olduğu temel hukuk ilkeleri ile Anayasa'nın bulunduğu bilinci olan devlettir.

Anayasa'nın 124. maddesinin, dava konusu düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihteki halinde, Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzelkişilerinin, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabileceği hükmüne yer verilmiştir.

Buna göre, idari teşkilat yapısı içinde yer alan Bakanlıklar ile diğer kamu kurum ve kuruluşları, görev alanlarına ilişkin olarak ve yönetmelik, yönerge, tebliğ, genelge ve talimat gibi çeşitli adlar altında düzenleme yapabilmektedirler.

Bu düzenlemeler arasında uyulması gereken "normlar hiyerarşisi" kuramına göre, hukuk düzeni, farklı kademede yer alan Anayasa, kanun, yönetmelik ve diğer düzenleyici işlemlerden oluşan birçok normu içermekte ve her norm geçerliliğini bir üst basamakta yer alan normdan almaktadır. Bu itibarla, kanundan sonra gelen yönetmelik, genelge, tebliğ, talimat gibi düzenlemelerin ancak kanunda verilmiş olan hakkın kullanılmasının açıklanması ile ilgili olacağı, bu metinlerde kanun ile verilmiş olan hakkı genişletici veya daraltıcı mahiyette hükümlere yer verilemeyeceği hukukun genel ilkelerindedir.

6356 sayılı Kanun'un yukarıda aktarılan hükümlerinin incelenmesinden; bir işçi sendikasının kurulu bulunduğu iş kolunda faaliyet gösteren iş yeri ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için; öncelikle ülke çapında o iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin kendi üyesi bulunması (ülke barajı), ayrıca yetki tespit başvurusu tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek iş yerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede çalışan işçilerin ise %40'ının kendi üyesi olması (iş yeri barajı) gerekmektedir. Yetki tespit başvurusu tarihi itibarıyla iş yeri ya da işletmede çalışan işçilerin sayısının ise, aynı Kanun'un 41. maddesinin 7. fıkrası ile 42. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi içinde yapılan bildirimlerin dikkate alınması suretiyle belirlenmesi zorunludur.

Anılan hükümlerle kanun koyucunun, bir yandan kayıt dışı (kaçak) çalışmayı ve çalıştırmayı önlemeye çalışırken, diğer yandan da sosyal güvenlik mevzuatına

uygun olarak yapılan sigorta bildirimlerini dikkate almak suretiyle hukuk düzenini korumaya ve ilgili kanunlar (5510 s.K. ile 6356 s.K.) arasında bütünlük sağlamaya özen gösterdiği anlaşılmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 9. maddesinde, bir iş yerinde ya da işletmede hizmet akdi (iş sözleşmesi) ile çalışan sigortalının sözleşmesinin feshi üzerine bu sigortalının işten ayrılışının işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilmesi gereken yasal süre, "10 (on) gün" olarak belirlenmiştir.

Buna göre, işçi sendikasının yetki tespit başvurusu tarihi itibarıyla, iş sözleşmesi ve dolayısıyla iş yerindeki ya da işletmedeki çalışması sonlanan sigortalının işten ayrılışının bu tarihten itibaren 10 (on) gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi hâlinde, söz konusu işçinin, toplu sözleşme imzalamaya yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınacak "toplam işçi sayısı"na dahil edilmemesi gerekmektedir. Aksi kabul, 6356 sayılı Kanun'un yukarıda anılan amir hükümlerinin lafzına ve amacına açıkça aykırı düşecek; sosyal güvenlik mevzuatına uygun olarak bildirimlerini yapan işverenin, bu yükümlülüğünü yerine getirmesinin olumlu hukuki sonuçlarından yararlanamaması sonucunu doğuracaktır.

Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin davaya konu edilen 4. fıkrasında ise, yetkili işçi sendikasının tespitinde, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tespit başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmamış bildirimlerin dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir.

Dolayısıyla dava konusu Yönetmelik kuralı, 5510 sayılı Kanun uyarınca yasal süresi içinde yapılmış; ancak yetki tespit başvurusu tarihinden önce yapılmamış bildirimlerin yetkili sendikanın tespitinde dikkate alınmaması sonucunu doğurmaktadır. Bunun ise, yukarıda detaylıca aktarıldığı üzere, yalnızca yasal süresi içinde yapılmayan bildirimlerin dikkate alınmayacağına ilişkin 6356 sayılı Kanun hükmüne aykırı olduğu açıktır.

Bu durumda, işçi sendikasının yetki tespit başvurusu tarihi itibarıyla ilgili iş yeri ya da işletmede çalışmayıp da işten ayrılışı yasal sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen sigortalıların, işçi sendikasının yetki tespitinde dikkate alınmaması gerektiğini göz ardı ederek 6356 sayılı Kanun hükmünü aşar nitelikte kural getiren Yönetmelik'in dava konusu 7. maddesinin 4. fıkrasında normlar hiyerarşisine uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Öte yandan, hukuka aykırılığı tespit edilen bahse konu düzenlemenin uygulanmaya devam edilmesi halinde telafisi güç ya da imkansız zararlara sebebiyet verebileceği de kuşkusuzdur.

Bu itibarla, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 4. fıkrasının yürütmesinin durdurulmasına karar verilmesi gerekmektedir.

KARAR SONUCU:

Açıklanan nedenlerle;

1. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 27. maddesinin 2. Fıkrasında öngörülen koşulların birlikte gerçekleştiği anlaşıldığından davacının YÜRÜTMENİN DURDURULMASI İSTEMİNİN KABULÜNE,

2. 11/10/2013 tarihli ve 28792 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 7. maddesinin 4. fıkrasının YÜRÜTMESİNİN DURDURULMASINA,

3. Bu kararın tebliğini izleyen günden itibaren 7 (yedi) gün içerisinde Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na itiraz yolu açık olmak üzere, 21/04/2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.