

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/5

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/3046

Karar No. 2025/3290

Tarihi: 10.04.2025

- İŞKOLUNUN TESCİL AŞAMASINDA BELİRLENME ŞEKLİ
- İLK TESCİL AŞAMASINDA BELİRLENEN İŞYERİNİN GİRDİĞİ İŞKOLUNUN İDARİ KARARLA DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ
- İŞ SÖZLEŞMESİ FESİH EDİLEN İŞÇİLERDEN İŞE İADE DAVASI AÇANLARIN SENDİKANIN İTİRAZ ETMESİ HALİNDE YETKİ TESPİTİNDE DİKKATE ALINACAĞI
- İŞE İADE DAVASI AÇAN İŞÇİLERİN YETKİ TESPİTİNDE DİKKATE ALINMASI İÇİN KARARIN KESİNLEŞMESİNDEN SONRA İŞE BAŞLAMAK İÇİN SÜRESİ İÇİNDE BAŞVURMUŞ OLMALARININ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Ayrıntılı olarak belirtilen hükümlere göre, öncelikle tescil aşamasında işyerinin yer aldığı işkolu ve işkolu kodu belirlenir ve işverene tebliğ edilir. İşyerinin tescil edildiği işkoluna, işverenin, sendikaların yahut ilgililerin itirazı olması durumunda, Bakanlığa müracaat edilmelidir. Bu aşamada Bakanlık tarafından yapılması gereken ise işyerinin girdiği işkolunun tespit edilerek bu tespitin Resmî Gazete'de yayımlanmasından ibarettir. İlgililer tarafından itiraz vâki olmaz ise işkolu tespiti bu aşamada kesinleşir. Bu tespite de itiraz olması durumunda ise işkolu tespit kararının iptali için dava açılmalıdır. Kuşkusuz bu ihtimalde yargı kararı ile işyerinin girdiği işkolu kesin olarak belirlenecektir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki tescil aşamasında bir işyerinin girdiği işkolu tespit edildikten sonra, bu işkolu ancak yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan yöntemle riayet ile değiştirilebilir. Bir başka ifadeyle, işyerinin tescil edildiği işkolu, idari başvuru yoluyla işkolu kodunun değiştirilmesi suretiyle değiştirilemez ve bu anlamda olmak üzere işkolu kodunun değiştirilmiş olması, işkolunun da buna bağlı olarak değişeceği sonucunu ortaya çıkarmaz.

(...)

Yerleşik Yargıtay uygulaması gereğince iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade davası açması, davanın kabul edilmesi, işçinin kanuni süresinde işe başlamak için usulüne uygun şekilde işverene başvuru yapması ve buna karşın işveren tarafından işçinin işe başlatılmaması durumunda, iş sözleşmesinin ilk fesih işleminin geçersizliğine karar verildiğinden aynı iş sözleşmesi kapsamında fesih tarihi işçinin işe başlatılmadığı tarih olarak kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.04.2021 tarihli ve 2021/4641 Esas, 2021/8533 Karar sayılı kararı). Bu anlamda işçinin işe başlatılmadığı tarihe kadar olan dönemde yetki tespit başvurusu yapılması ve işçi sendikasının işe iade davası açan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması itirazını ileri sürmesi durumunda söz konusu işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerekmektedir. Bununla birlikte işe iade davası kabul edilse ve karar kesinleşse dahi, işçinin yasal süre içinde işe başlama başvurusu yapmaması durumunda ilk fesih geçerli hâle gelmektedir.

Bu açıklamalar ışığında olmak üzere, davacı Sendika tarafından yetki başvuru tarihinden kısa süre önce iş sözleşmesi feshedilen 22 işçi bulunduğu itirazı ileri sürülmüş ise de bu çerçevede yapılan araştırma da yetersizdir. Mahkemece, işe iade davası açan itiraz konusu işçiler tespit edilmeli, işe iade kararlarının kesinleştiğine dair kayıtlar getirilmeli, bunun yanında işe iade kararı kesinleşen işçilerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince yasal süre içinde işe başlama başvurusunda bulunup bulunmadığı ve

sonraki süreç tespit edilmeli, bu kapsamda yetki tespitinde dikkate alınması gerekenler duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de; inceleme konusu dava, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinde temyizde duruşmaya tâbi davalar arasında belirtilmediğinden duruşma isteminin reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından Teksif Sendikasına verilen 23.02.2023 tarihli ve 228075 sayılı işletme toplu iş sözleşmesi olumlu yetki tespiti ile adı geçen sendikaya işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere olumlu yetkinin verildiğini, bahse konu olumlu yetki tespit yazısının işveren Gezer Ayakkabı Deri San. ve Tic. AŞ'nin (Gezer AŞ) merkez adresine 03.03.2023 tarihinde tebliğ edildiğini, davalı Sendikanın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesi akdetme ehliyetine sahip bir işçi sendikası olup olmadığını tespitini talep ettiklerini, davalı Sendikanın işkolu baraj şartı mevcut olsa dahi verilen olumlu yetkinin firmanın işletme niteliğine aykırı olduğunu, davalı Bakanlığın işletme düzeyinde yetki verirken diğer ifadeyle işletme niteliğini tespit ederken ağır hatalar yaptığını, çünkü 16.02.2023 tarihli başvuru anında Firmaya bağlı merkez, fabrikalar, kesimhane, depo ve mağaza unsurları sayısının resmî kayıtlar uyarınca toplam 85 olduğunu, davalı Bakanlığın bu unsurları toplam 27 olarak tespit ettiğini ve yetki belgesinin ekine de 27 adet işyerinden ibaret liste eklendiğini, davalı Bakanlığın hem işletme niteliğini hem de işletmede çalışan işçi sayısını tespit ederken sonuca etkili esaslı hatalar yaptığını, Sendikanın olumlu yetki için başvurduğu tarih itibarıyla, sadece İstanbul merkez fabrikasında çalışan işçi sayısının 1.130 olduğunu, davalı Bakanlığın merkez adresteki işletme unsurlarını ve burada çalışan işçileri nazara almadığı gibi verilen olumlu yetki yazısının da bu adrese tebliğ edildiğini, başvuru tarihinde toplam 2.425 işçinin çalıştığı bir işletmede sadece 452 üye sayısına ulaşan davalı Sendikanın maalesef işletme düzeyinde olumlu yetki aldığını, basit bir hesaplamayla 2.425'in %40'ının 452 değil, 970 olduğunun görüleceğini, Gezer AŞ'nin ayakkabı imalat sektörüne ilk olarak 1968 yılında İstanbul Gaziosmanpaşa'da küçük bir atölyede ahşap terlik ve ökçe üretimi ile girdiğini, 1985 yılında şirketleştiğini, fabrikası ve ticaret merkezinin 1993 yılından

beri aynı adreste yani "Atatürk Mah. Lozan Cad. No:9 Esenyurt-İstanbul" adresinde olduğunu, tüm işletme unsurları baz alındığında; İstanbul fabrikalar, Bolu fabrika, kesimhane, depo ve Ülke genelindeki mağazalarda çalışan işçi sayısının yetki başvurusu yapıldığı tarihte toplam 2.425 olduğunu, Gezer AŞ'nin en baştan beri İstanbul merkezli olduğunu, 15.20.15 NACE koduyla deriden ayakkabı, mes, bot, çizme, postal, terlik vb. ürün imalatıyla iştigal ettiğini, Gezer AŞ'nin kurulduğu ilk günden bugüne kadar faaliyet alanı ya da işkolunun değişmediğini, davalı Sendikanın da sendika üyesi işçilerin listesini davacı ile paylaşmadığını, firmanın işletme niteliğini, işletmenin unsurlarını ve buralarda çalışan işçilerin detaylı listesini sunduklarını, sundukları listenin ilk 27 sırasında Bakanlık tarafından verilen olumlu yetki yazısının ekindeki 27 adet işyeri ve bu işyerlerinin barkodlu Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) 2023 yılı Ocak ayı tahakkuk fişlerinin bulunduğunu, davalı Bakanlık tarafından oluşturulan ve kriter kabul edilen bu 27 adetlik işyeri listesinde 16.02.2023 tarihinde çalışan sayılarının 1.084 değil 1.148 olduğunu, bu sayının %40'ının ise 452 değil 460 olduğunu, listenin birinci sırasındaki kesimhanede 149 işçi olduğunu, listenin dördüncü sırasındaki Bolu fabrikasında 916 işçi olduğunu, listenin altıncı sırasındaki depoda 37 işçi olduğunu, tüm işe giriş bildirgelerinde firmanın ÇSGB işkolunun istisnasız şekilde 05 olarak belirtildiğini, davacının 6356 sayılı Kanun'un 34/4 hükmü uyarınca açtığı ve hâlihazırda derdest olan işletme niteliğinin tespiti konulu bir davanın mevcut olduğunu, davanın hâlihazırda Bakırköy 4. İş Mahkemesinin 2023/51 Esas sayılı dosyasıyla görüldüğünü, sonuç itibarıyla davalı Sendikanın yetki başvuru tarihinde işletmede %40 üye sayısını sağlayıp sağlamadığının tespit ve değerlendirmesine esas olmak üzere öncelikle firmanın işletme niteliğinin tespiti ile bu konuda derdest olan Bakırköy 4. İş Mahkemesinin 2023/51 Esas sayılı dosyasının sonucunun beklenmesi gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 23.02.2023 tarihli ve 228075 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde; öncelikle davanın süresinde açılıp açılmadığının araştırılması gerektiğini, Teksif Sendikasının Gezer AŞ için yapmış olduğu yetki tespit başvurusunun 16.02.2023 tarihinde kayıtlarına alındığını, işverenin SGK'ya yaptığı tesciller vasıtasıyla yetki tespit düzeyi, işyerinin hangi işkolunda bulunduğu ve işyerinde çalışan işçi sayısına, işçilerin e-Devlet üzerinden yapmış olduğu sendika üyelik ve üyelikten çekilme işlemleri ile de işyerinde çalışan sendikali işçi sayısına ulaşıldığını, sistemlerine yansıyan bilgilere göre davacı işverene ait yetki tespiti için başvurana sendika ile aynı işkolunda bulunan 27 işyeri bulunduğunu, bu bağlamda işletme düzeyinde yetki tespit işleminin yapıldığını, işyerinde başvuru tarihi itibarıyla 1.084 işçinin çalıştığını, 452 işçinin yetki tespiti için başvurana sendikaya üye olduğunu, bu doğrultuda sendikaya olumlu yetki tespiti verildiğini, işverenin iddia ettiği 27 işyeri haricindeki

işyerleri yetki tespiti için başvuran sendika ile aynı işkolunda bulunmadığından, bu işyerlerini yetki tespitine dâhil etmenin mümkün olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; davacı tarafça, itiraz ve iddialarını kanıtlamak amacı ile somut bir delil sunulmadığı gibi açık bir beyanda da bulunulmadığını, bu nedenle davacının haksız, kötüniyetli ve hiçbir delile dayanmayan itirazlarının incelenmeksizin reddine karar verilmesini talep ettiklerini, müvekkili Sendikanın ÇSGB'ye yaptığı başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait işyerlerinde olumlu yetki almaya yeter sayıda üyesi bulunduğunu, 16.02.2023 tarihinde yetki başvurusunda bulunulduğunu, Bakanlık tarafından müvekkili Sendika ile aynı işkolunda bulunan davacıya ait 27 adet işyeri tespit edildiğini, e-Devlet sistemi üzerinden gelen sendika üye bilgileri çerçevesinde, müvekkili Sendikanın gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiğini, 6356 sayılı Kanun'un 5/2 hükmü kapsamına göre yetki sürecinin başlamasından sonra yapılan işkolu ve diğer itirazların yetki sürecine tesirinin olamayacağı ve bekletici mesele yapılamayacağını, 16.02.2023 tarihli yetki başvurusundan 10 gün sonra 26.02.2023 tarihinde ikame edilen davanın asıl amacının yetki sürecinin engellenmesi olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; SGK verilerinde yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 27 adet işyerinde toplam 1.086 çalışan olduğu, SGK ve Bakanlık kayıtlarındaki uyumsuzluğun M.T'nin hem 1416714.034 hem de 1015579.034 sicil numaralı işyerinde, O.K'nın hem 1015579.034 hem de 1416814.034 sicil sayılı işyerinde hizmet bildiriminin yapılmasından kaynaklandığı, mükerrer kayıt nedeniyle bu fazla olan iki kaydın dışlanmasıyla tespite konu tüm işyerlerinde yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla toplam 1.084 çalışan olduğu, Mahkemece yapılan bu tespitin Bakanlık kayıtları ile uyumlu olduğu, üye listelerinin incelenmesinde yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla çalışan 452 işçinin davalı Sendikaya üye olduğu, bu tespitin Bakanlık kayıtları ile uyumlu olduğu, bu nedenle davacı yanın çalışan ve sendikali sayısına yaptığı itiraza itibar edilmediği, 1130733.048, 1010571.047 ve 1227335.006 sicil numaralı işyerlerinin işkolu tarihçelerinin ÇSGB'den istendiği, Bakanlık kayıtlarında bu işyerlerinin de 05 No.lu işkolu altında işlem gördüğünden yetki kapsamına dâhil edilmelerinin doğru olduğunun tespit edildiği, davacının yetki kapsamına dâhil edilmesini istediği 1000545.034 sicil numaralı işyerinin metal, 1046297.034 sicil numaralı işyerinin petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolu altında işlem gördüğü, dolayısı ile bu işyerlerinin tespit kararı verilen işyerlerinden farklı olduğunun görüldüğü, Bakanlığın davalı Sendikanın yetki tespit başvuru tarihindeki kayıtları esas alarak yaptığı yetki tespitinin yerinde olduğu, tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, yetki tespit tarihinde davacı işyerlerinde 1.084 işçinin çalıştığı, 452 işçinin davalı Sendika üyesi olduğu, bu hâlde davalı sendikanın işletme

düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için öngörülen %40 çoğunluğu sayısal olarak sağladığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili; dava ve istinaf dilekçelerinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyumsuzluk, 6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

Toplu iş sözleşmesi kavramı 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı 53. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir."

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 41/1 hükmüne 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 için başvuru" kenar başlıklı 42. maddesi şöyledir:

"(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 olmadığı 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.”

Yine aynı Kanun'un “Yetki itirazı” kenar başlıklı 43. maddesi de şu şekildedir:

“(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 çerçevesinde temyiz itirazları değerlendirilmelidir.

1. Öncelikle işkolu tespiti ile bir işyerinin kayıtlı olduğu işkolunun hangi usul ile değiştirilebileceği konusunun açıklanması gerekmektedir.

Türk toplu iş hukukundaki normatif düzenlemelerde işkolu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. 6356 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar. İşkolunun belirlenmesi konusunu düzenleyen 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre ise işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasını müteakip bu tespite karşı ilgililer, on beş gün içinde dava açabilir. Belirtilen süre hak düşürücüdür. Yine aynı maddenin 2. fıkrasına göre de "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."

İşkolları Yönetmeliği'nin 4/1 hükmü şöyledir:

"Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması hâlinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5. maddesine göre kararın yayımından itibaren onbeş gün içinde dava açabilir."

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 11/3 hükmünde yer alan düzenlemeye göre ise "İşveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür."

12.05.2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin "İşyeri bildirgesi" kenar başlıklı 27. maddesinin 1. fıkrasına göreü "İşyerinde, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi veya (c) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran, sigortalı çalıştırılan bir işyerini devir alan ya da bu nitelikte işyeri kendisine intikal eden işveren, Kanunun 11 inci maddesinde belirtilen sürelerde vermekle yükümlü olduğu ... işyeri bildirgesini Kuruma e-sigorta ile göndermek zorundadır." Aynı Yönetmelik'in 28/1 hükmüne göre ise "Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince sigortalı çalıştırılan işyerine; Kurumca 'Mahiyet kodu', 'İşkolu kodu', 'Ünite kodu', 'Sıra numarası', 'İl kodu', 'İlçe kodu' ve 'Kontrol numarası'nı ihtiva eden bir işyeri sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir."

İşkolu kodu ise Yönetmelik'in 28/1-(b) hükmünde "... yapılan işin (Değişik ibare:RG-18/8/202131572) 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre hangi iş koluna girdiğini belirtmeye yönelik olup dört hane rakamdan ibarettir. ..." şeklinde tanımlanmıştır.

Ayrıntılı olarak belirtilen hükümlere göre, öncelikle tescil aşamasında işyerinin yer aldığı işkolu ve işkolu kodu belirlenir ve işverene tebliğ edilir. İşyerinin tescil edildiği işkoluna, işverenin, sendikaların yahut ilgililerin itirazı olması durumunda, Bakanlığa müracaat edilmelidir. Bu aşamada Bakanlık tarafından yapılması gereken ise işyerinin girdiği işkolunun tespit edilerek bu tespitin Resmî Gazete'de yayımlanmasından ibarettir. İlgililer tarafından itiraz vâki olmaz ise işkolu tespiti bu aşamada kesinleşir. Bu tespite de itiraz olması durumunda ise işkolu tespit kararının iptali için dava açılmalıdır. Kuşkusuz bu ihtimalde yargı kararı ile işyerinin girdiği işkolu kesin olarak belirlenecektir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki tescil aşamasında bir işyerinin girdiği işkolu tespit edildikten sonra, bu işkolu ancak yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan yöntemle riayet ile değiştirilebilir. Bir başka ifadeyle, işyerinin tescil edildiği işkolu, idari

başvuru yoluyla işkolu kodunun değiştirilmesi suretiyle değiştirilemez ve bu anlamda olmak üzere işkolu kodunun değiştirilmiş olması, işkolunun da buna bağlı olarak değişeceği sonucunu ortaya çıkarmaz.

Bu hususlar yanında yukarıda ayrıntılı olarak belirtilen yönetime riayet edilmeksizin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da bir işyerinin dâhil olduğu işkolu resen değiştirilemez.

Belirtmek gerekir ki mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "İşkolunun belirlenmesi" kenar başlıklı 4. maddesinde de 6356 sayılı Kanun ile aynı yöntem öngörülmüştür.

Somut uyuşmazlıkta işveren tarafından 1520.09.01.1000545.034, 1520.09.09.1046297.034 ve 1520.01.01.1064722.059 sicil numaralı işyerlerinde yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği temyiz konusu yapılmıştır.

1520.09.01.1000545.034 sicil numaralı işyerinin kuruluşuna ilişkin işveren tarafından bizzat düzenlenen ve 25.01.1993 tarihinde Kuruma verilen işyeri bildirgesinde işyerinin çalışma konusu "Terlik-Sandalet-Çizme İmalî P ve Türü" şeklinde, meslek kodu da (3995) olarak belirtilmiş, Sosyal Sigortalar Kurumu İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen 16.02.1993 tarihli işyeri tescil belgesine göre de işveren bildirimine uygun olarak (3995) işkolu kodu ile işyeri tescil edilmiştir. İşyeri tescil tarihinde yürürlükte bulunan 30.10.1987 tarihli ve 19619 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde işkolu kodu "... işyerinde yapılan işin, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortaları Prim Tarifesine göre hangi iş koluna girdiğini ... ifade eder." şeklinde tanımlanmıştır. 31.03.1981 tarihli ve 17296 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortaları Prim Tarifesi'ne göre ise (3995) işkolu kodunun açıklaması "Selüloit ve plastikten muhtelif eşyaların imali" şeklindedir. Belirtilen işkolu kodu ise tescil tarihinde yürürlükte bulunan 06.12.1983 tarihli ve 18243 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan mülga İşkolları Tüzüğü'ne göre "Büyük Grup No.39" sınıfına dâhil olup metal işkolu kapsamında yer almaktadır. Bu itibarla söz konusu işyerinin metal işkolunda tescil edildiği açıktır. (1000545.034) sicil numaralı işyeri bakımından daha sonra yapılmış bir işkolu tespit başvurusu olmadığından, yetki başvuru tarihi itibarıyla metal işkolunda yer alan anılan işyerinin yetki tespitinde dikkate alınamayacağına kabul edilmesi isabetlidir. Belirtmek gerekir ki anılan işyerinin işkolu kodunun daha sonra (1520) olarak değiştirilmesi de işkolunun değişmesi neticesini doğurmayacağından davacının bu konudaki itirazının kabul edilmemesinde bir hata bulunmamaktadır.

1520.09.09.1046297.034 sicil numaralı işyerinin kuruluşuna ilişkin işveren tarafından bizzat düzenlenen ve 30.10.2003 tarihinde Kuruma verilen işyeri bildirgesinde işyerinin çalışma konusu "Poliüretan termo taban üretimi kauçuk yok" şeklinde, meslek kodu da (3995) olarak belirtilmiş, Sosyal Sigortalar Kurumu İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen 22.12.2003 tarihli işyeri tescil belgesine göre de işveren bildirimine uygun olarak (3995) işkolu kodu ile işyeri tescil edilmiştir. Bu

işyeri bakımından da yukarıdaki açıklamalar geçerli olup yetki başvuru tarihi itibarıyla metal işkolunda yer alan anılan işyerinin de yetki tespitinde dikkate alınamayacağının kabul edilmesi isabetlidir.

1520.01.01.1064722.059 sicil numaralı işyerinin kuruluşuna ilişkin işveren tarafından bizzat düzenlenen ve 18.02.2011 tarihinde Kuruma verilen işyeri bildiriminde yapılan işin niteliği "Toptan ayakkabı terlik" şeklinde belirtilmiş, Kurum tarafından düzenlenen işyeri tescil belgesine göre de işveren bildirimine uygun olarak (4772-Toptan ayakkabı-terlik satışı) işkolu kodu ile işyeri tescil edilmiştir. İşyeri, işkolu koduna uygun olarak ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda tescil edilmiştir. Bu işyeri bakımından da daha sonra yapılmış bir işkolu tespit başvurusu olmadığından, yetki başvuru tarihi itibarıylaticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda yer alan anılan işyerinin de yetki tespitinde dikkate alınamayacağının kabul edilmesi isabetlidir.

2. İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiş ise de yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya elverişli bulunmamaktadır.

Bu noktada belirtmek gerekir ki dosya kapsamında alınan bilirkişi raporunda işçi ve sendika üye isimleri belirtilmediğinden, rapor denetime elverişli olmayıp hükme esas alınabilecek nitelikte değildir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere SGK dönem bordrolarına göre de (1039197.014) sicil numaralı işyerinde yetki başvuru tarihinde çalışan işçi sayısı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmemiştir. SGK dönem bordrosuna göre başvuru tarihinde çalışan işçi sayısı 916 gözükmektedir. İlk Derece Mahkemesi gerekçeli kararında, 58 işçinin işe giriş bildirgelerinin geç verilmesi sebebiyle dikkate alınamayacağı yazılmış ise de işçi isimlerinin ve tarihlerin belirtilmemesi doğru olmamıştır. Nitekim bilirkişi raporunda sayısal olarak da bu yönde bir tespit bulunmadığı gibi (1039197.014) sicil numaralı işyerinde çalışan sayısı 916 olarak tespit edilmiş, işveren de dava dilekçesinde çalışan sayısının 916 olduğunu iddia etmiş, davalı Sendika vekili ise 08.05.2024 tarihli dilekçesinde (işveren vekilliğine dair itirazı bulunmakla birlikte) çalışan sayısının 909 olduğunu beyan etmiş, ÇSGB tarafından ise (1039197.014) sicil numaralı işyerinde çalışan sayısı 855 olarak kabul edilmiştir. Dairemizin 28.04.2022 tarihli ve 2022/4292 Esas, 2022/5457 Karar sayılı kararında ayrıntıları açıklandığı üzere, işe giriş bildirgesi yetki başvuru tarihinden sonra verilen işçiler yetki tespitinde dikkate alınamaz. Bu açıklamalar çerçevesinde, Mahkemece anılan işyeri bakımından gerekli araştırma yapılmalı, denetime elverişli bilirkişi raporu alınmalı, tarafların da beyanı alınmalı, somut işçi tespitleri yapılmak suretiyle (1039197.014) sicil numaralı işyerinde yetki başvuru tarihinde çalışan işçi sayısı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmelidir.

3. Yerleşik Yargıtay uygulaması gereğince iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade davası açması, davanın kabul edilmesi, işçinin kanuni süresinde işe başlamak için usulüne uygun şekilde işverene başvuru yapması ve buna karşın işveren

tarafından işçinin işe başlatılmaması durumunda, iş sözleşmesinin ilk fesih işleminin geçersizliğine karar verildiğinden aynı iş sözleşmesi kapsamında fesih tarihi işçinin işe başlatılmadığı tarih olarak kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.04.2021 tarihli ve2021/4641 Esas,2021/8533 Karar sayılıkararı). Bu anlamda işçinin işe başlatılmadığı tarihe kadar olan dönemde yetki tespit başvurusu yapılması ve işçi sendikasının işe iade davası açan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması itirazını ileri sürmesi durumunda söz konusu işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerekmektedir. Bununla birlikte işe iade davası kabul edilse ve karar kesinleşse dahi, işçinin yasal süre içinde işe başlama başvurusu yapmaması durumunda ilk fesih geçerli hâle gelmektedir.

Bu açıklamalar ışığında olmak üzere, davacı Sendika tarafından yetki başvuru tarihinden kısa süre önce iş sözleşmesi feshedilen 22 işçi bulunduğu itirazı ileri sürülmüş ise de bu çerçevede yapılan araştırma da yetersizdir. Mahkemece, işe iade davası açan itiraz konusu işçiler tespit edilmeli, işe iade kararlarının kesinleştiğine dair kayıtlar getirilmeli, bunun yanında işe iade kararı kesinleşen işçilerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince yasal süre içinde işe başlama başvurusunda bulunup bulunmadığı ve sonraki süreç tespit edilmeli, bu kapsamda yetki tespitinde dikkate alınması gerekenler duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

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

10.04.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.