İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/38, 41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/2071
Karar No. 2026/3244
Tarihi: 16.04.2026

●TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDAKİ İŞYERİ VE İŞYERLERİNİN DEVRİ
● TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ BULUNMAYAN İŞYERİ SAHİBİ İŞVEREN TOPLU SÖZLEŞME UYGULANAN İŞYERİNİ DEVİR ALDIĞINDA TOPLU SÖZLEŞMENİN TARAFI HALİNE GELECEĞİ

ÖZETİ Bu noktada toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerlerinin devri konusunun değerlendirilmesi gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 38/1 hükmünde yer alan "Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder." düzenlemesi gereğince, devralınan işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi var ve fakat devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise devralan işverenin yürürlük süresi devam eden toplu iş sözleşmesinin tarafı hâline geleceğinin kabulü gerekmektedir. Bu ihtimalde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi söz konusu olacağından, 6356 sayılı Kanun'un 35/4 hükmü gereğince ancak toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi günden önce yetki başvurusunda bulunulamayacağı açıktır.
Tüm bu hususlar gözetildiğinde, Mahkemece somut olayda işyeri devri bulunup bulunmadığı araştırılmalı, Haziran 2024, Temmuz 2024 ve Ağustos 2024 dönemleri bakımından işçi listeleri karşılaştırılmalı,

işyerleri arasındaki işçi geçişleri somut isimlere dayalı sayısal olarak tespit edilmeli, tüm deliller değerlendirilerek işyeri devri bulunup bulunmadığı 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.

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 verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili Hizmet-İş Sendikası ile Bulancak Belediye Başkanlığının teşekkülü Bulancak Beton Enerji Maden İnşaat Taahhüt Sanayi ve Ticaret AŞ (Bulancak Beton AŞ) arasında 01.01.2024-31.12.2025 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi imzalandığını, işbu toplu iş sözleşmesinin hâlen yürürlükte olduğunu, Bulancak Beton AŞ işyerinde yetkili müvekkili Sendikanın yetkisinin, örgütlülüğünün sonlandırılması, tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz bırakılması amacıyla sendika üyesi işçilerin muvazaalı birtakım işlemlerle kurulan Bulper İnşaat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketine (Bulper Şirketi) geçirildiğini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından, Bulper Şirketinde 30.07.2024 başvuru tarihi itibarıyla 101 işçinin çalıştığı ve 74 işçinin Belediye-İş Sendikasına üye olduğuna dair 09.08.2024 tarihli ve 395952 sayılı yazı ile Belediye-İş Sendikasının işyerinde gerekli çoğunluğu sağladığı hususunda çoğunluk tespiti verildiğini, 31 Mart tarihinde yapılan yerel seçimler neticesinde belediyeler bünyesinde yönetim değişikliği meydana geldiğini, yönetim değişikliğinin ardından Bulancak Beton AŞ'de çalışmakta olan müvekkili Sendikaya üye işçilerin bir kısmının iş sözleşmelerinin 4857 sayılı İş Kanunu ve toplu iş sözleşmesindeki düzenlemelere aykırı şekilde feshedilirken bir kısmının ise cezalandırma mahiyetiyle işyerlerinin değiştirildiğini, Bulancak Beton AŞ'de çalışan müvekkili Sendika üyelerinin, hukuka aykırı şekilde kurulan ve kurulmasında herhangi bir hukuki yarar bulunmayan Bulper Şirketi işçilerin naklini gerektirir bir neden olmaksızın Hizmet-İş Sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesini hükümsüz kılmak, yetkiyi düşürmek adına muvazaalı, sahte nakiller gerçekleştiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 09.08.2024 tarihli ve 395952 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Bakanlık) vekili cevap dilekçesinde; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41. maddesi gereğince işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yapılan yetki tespit başvuruları karşılanırken, işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) yapılan işyerlerine ilişkin tescil ve işçi bildirimlerinin esas alındığını, Genel Müdürlükçe kurulu Sendika Yetki Sistemine, SGK kayıtlarından otomasyon sistemiyle yansıyan bilgiler doğrultusunda işlem yapıldığını, verilen kararın hukuka uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Bulper Şirketi vekili cevap dilekçesinde; Bulancak Belediye Başkanlığının daha önce Bulancak Beton AŞ'den hizmet alımı yapmakta iken bu Şirketin ticari faaliyetlerinin yoğunluğu ve çeşitliliği, SGK borçları nedeniyle ihalelere girmesinde yaşanan sorunlar nedeniyle hizmet alımlarının Bulper Şirketine devredildiğini, bu şirket değişikliğinin toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma ile ilgisi olmadığını, zaten işçilerin bir çoğunun Bulper Şirketine geçmeden önce de Hizmet-İş Sendikasından ayrılarak başka sendikalara geçiş yaptıklarını, müvekkili Şirketin kendisine geçiş yapan işçilerin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm hak, ücret ve alacaklarını hiçbir hak kaybına neden olmaksızın ödemeye devam ettiğini, müvekkili Şirketin ve yetkililerinin sendikalaşma ile ilgili hiçbir eylemi, etkisi ve müdahalesi olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

3. Davalı Belediye-İş Sendikası (Sendika) vekili cevap dilekçesinde; müvekkili Sendikanın Bulper Şirketi isimli işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için 6356 sayılı Kanun'un aradığı yeterli çoğunluğu sağladığını, Bakanlıkça düzenlenen yetki tespitinin hukuka uygun 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; davalı (devralan) işverenin işyerinde uygulanan ve davalı işverenin tarafı olduğu bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığından, devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği, Kanun hükümleri incelendiğinde, devralan işverenin tarafı olduğu bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı durumlarda, yeni bir yetki başvurusu yapılabilmesi için devralınan işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesine 120 gün kalması gerektiği yönünde bir sınırlamanın getirilmediği, muvazaa iddialarının kanıtlanamadığı, davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli sayısal çoğunluğu 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; davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli sayısal çoğunluğu sağladığı, Mahkeme kararının isabetli olduğu gerekçesiyle başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; dava dilekçesinde belirttiği ve istinaf dilekçesinde tekrarladığı sebepleri ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 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 1. fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

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 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 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 olmadığının 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."

6356 sayılı Kanun'un "Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi" kenar başlıklı 35. maddesinin 4. Fıkrası şöyledir:

"(4) Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez."

6356 sayılı Kanun'un "İşyerinin veya bir bölümünün devri" kenar başlıklı 38. maddesi şöyledir:

"(1) İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

(2) Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer."

Somut uyuşmazlıkta, Bakanlık tarafından 30.07.2024 başvuru tarihi itibarıyla davalı Bulper Şirketi işverenine ait (1064729.028) sicil No.lu işyerinde 101 işçi

çalıştığı ve davalı Sendikanın 74 üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığına dair 09.08.2024 tarihli ve 395952 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Dosya içeriğine göre Bulper AŞ'nin Bulancak Belediye Başkanlığının iştiraki olan belediye şirketi niteliğinde olduğu, dava dışı Bulancak Beton AŞ'nin de Bulancak Belediye Başkanlığının iştiraki olan belediye şirketi niteliğinde olduğu, Bulancak Beton AŞ ile davacı Hizmet-İş Sendikası arasında 06.02.2024 imza tarihli ve 01.01.2024 ilâ 31.12.2025 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin mevcut olduğu görülmektedir. Davacı Sendika, Bulancak Beton AŞ çalışanı olan ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin, Bulper Şirketine nakledildiğini ve bu suretle dava konusu yetki tespit kararının verildiğini iddia etmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca düzenlenen teftiş raporuna göre de Bulancak Beton AŞ işverenine ait ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki dört işyerindeki toplam işçi sayısının 07/2024 döneminde 400 iken 08/2024 döneminde 3'e düştüğü; Bulper Şirketi işverenine ait (1064729.028) sicil No.lu işyerinde de toplam işçi sayısının yetki başvuru tarihinde 101 iken 08/2024 döneminde 368'e yükseldiği görülmektedir.

Bu noktada toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyeri veya işyerlerinin devri konusunun değerlendirilmesi gerekmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 38/1 hükmünde yer alan "Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder." düzenlemesi gereğince, devralınan işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi var ve fakat devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise devralan işverenin yürürlük süresi devam eden toplu iş sözleşmesinin tarafı hâline geleceğinin kabulü gerekmektedir. Bu ihtimalde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi söz konusu olacağından, 6356 sayılı Kanun'un 35/4 hükmü gereğince ancak toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi günden önce yetki başvurusunda bulunulamayacağı açıktır.

Tüm bu hususlar gözetildiğinde, Mahkemece somut olayda işyeri devri bulunup bulunmadığı araştırılmalı, Haziran 2024, Temmuz 2024 ve Ağustos 2024 dönemleri bakımından işçi listeleri karşılaştırılmalı, işyerleri arasındaki işçi geçişleri somut isimlere dayalı sayısal olarak tespit edilmeli, tüm deliller değerlendirilerek işyeri devri bulunup bulunmadığı 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,

16.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.