



TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNDE İŞYERİNE BAĞLI YER NİTELİĞİNDEKİ BİRİMLERİN BELİRLENMESİ (Karar incelemesi)



Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/10449

Karar No.: 2021/14734

Tarihi: 21.10.2021

Karar Özeti:

İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 29.01.2015 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 3 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 130 işçi çalıştığı ve 53 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle, davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığına dair olumlu yetki tespit kararı verilmiştir. Dosya kapsamında mevcut deliller, işyerlerine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtları, mahallinde icra edilen keşif ve bilirkişi raporları bir bütün halinde değerlendirildiğinde, yetki tespitine esas alınan birimlerden (...5) sicil numaralı birimde iklimlendirme cihazlarının üretimine yönelik faaliyet yürütüldüğü ve başvuru tarihi itibarıyla söz konusu birimde 116 işçi çalıştığı, (...0) ve (...7) sicil numaralı birimlerde ise işveren tarafından üretilen iklimlendirme cihazlarının satışıyla satış sonrası hizmetlerine yönelik faaliyetler ve servis hizmetlerinin yürütüldüğü, (...0) ve (...7) sicil numaralı birimlerde ise başvuru tarihi itibarıyla 7’şer işçi çalıştığı, her üç birimde de aynı teknik amaca yönelik faaliyet yürütüldüğü, yönetimde birlik, amaçta birlik ve aynı iş organizasyonu kapsamında faaliyet gösterme unsurlarının mevcut olduğu, her üç birimin de metal işkolunda kayıtlı olduğu, bu itibarla yetki tespitine konu üç birimin de tek bir işyeri niteliğinde olması sebebiyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği tartışmasızdır.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı İş Kanunu m. 41, 43, m.2/3

4857 sayılı İş Kanunu m. 2/1-3

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, duruşmalı olarak süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmişse 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:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalı ... Sendikasının 12 sıra no.lu “Metal” işkolunda kurulu bir sendika olup, müvekkili şirketin Türkiye çapında kurulu ve genel merkezi ile birlikte toplam 10 adet fabrika ve diğer işyerlerinden oluşan bir işletme teşkil ettiğini, ancak davalı sendikanın diğer davalı Bakanlığa başvuruda bulunduğu 29.01.2015 tarihi itibarıyla sadece ...’da bulunan işyeri ve ...’da bulunan 2 işyeri kapsama dahil edilmek suretiyle yapılan inceleme sonucunda “yetki tespiti” yoluna gidilmişse de, müvekkili şirketin .../Ümraniye’de kurulu merkez işyeri dışında dilekçede belirtilen adreslerde ve Sosyal Güvenlik Kurumu sicil no.ları ile toplam 10 adet işyerleri mevcut olup genel müdürlük ve diğer işyerlerinin birbirinden ayrı düşünülmesi mümkün olmadığından ve tüm işyerlerinde biri diğerinin devamı olan ve birbirine bağlı işler yapıldığından, söz konusu işyerlerinin işletme bütünlüğünü oluşturması nedeniyle bu işyerlerinin bölünerek sadece bir kısmının Toplu İş Sözleşmesi kapsamına alınması hukuken mümkün olmadığından işletme bütünlüğünü oluşturan 10 adet işyerindeki toplam 412 çalışan sayısına göre tespit ve değerlendirme yapılması ve davalı... Sendikasının yetkili olabilmesi için tüm işyerlerinde çalışan 412 personelin yüzde 40’ını üye kaydetmesi ve 164 üyeye sahip olması gerektiğini, olayda işletmeden söz edilmesi halinde sendikanın yüzde 40, işyerinden söz edilmesi halinde ise sendikanın yüzde 50 çoğunluğa sahip bulunmasında zorunluluk olduğunu, Bakanlıkça yapılan incelemede şirkete ait tüm işyerlerinin nazara alınmaması nedeniyle tespitin hatalı olduğu gibi sendika üye sayısının doğru olup olmadığı yönünden de şirket denetimine sunulmadığından bu yönde bir inceleme yapılamadığını beyanla davalı Bakanlığın... lehine yapılan 04.02.2015 tarihli olumlu yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı... vekili, davacı şirketin üretim faaliyeti olan asıl işi yürüttüğü 2 üretim merkezi olup, burada çalışan personel sayısı ve sendika üye sayısı ile yapılan işle ilgili Bakanlık

kayıtlarının müvekkili sendikanın örgütlenmesi için geçerli olduğunu ve müvekkili sendikanın yeterli üye sayısını sağladığı açık olduğundan haksız ve hukuki dayanaktan yoksun davanın reddini savunmuştur.

Davalı T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili, kurum kayıtlarının tetkikinde Türk Metal Sendikası’nın davacı şirkete ait belirtilen işyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi yapmak üzere 29.01.2015 tarihinde başvuruda bulunması üzerine yasa gereği Bakanlığa gönderilen sendika üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleriyle işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılan işçi bildirimlerinin birlikte değerlendirilerek başvurunun sonuçlandırıldığı, bildirimlere ilişkin alınan dökümlerde işyerine ait 12 sıra no.lu “Metal” işkolunda 3 adet işyerinin bulunduğu ve bu işyerlerinde başvuru tarihi itibarıyla 130 işçi çalıştığı, 53 işçinin adı geçen sendikaya üye oldukları tespit edilerek buna ilişkin yetki tespit yazısının taraflara gönderildiğini belirterek haksız davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi’nce davanın kabulü ile yetki tespitinin iptaline ve Bölge Adliye Mahkemesi’nce de istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmesi sonrasında Dairemizin 11.04.2018 tarihli ilâmiyle araştırmaya yönelik bozma kararı verilmiş, bozma sonrasında yapılan araştırma üzerine mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı vekili 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 kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (Günay, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, ... 2013, s.942).

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 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 İçin Başvuru” başlıklı 42’nci maddesine göre ise “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. 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 sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. Sigortalılığın başlangıcıyla sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz...”

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 alması 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 olmadığına tespit 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 davacının temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

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 29.01.2015 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 3 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 130 işçi çalıştığı ve 53 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 04.02.2015 tarih ve 2491 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir. Somut uyuşmazlıkta davacı işveren tarafından, yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği iddia edilmektedir.

Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır.

6356 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde işyeri “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlarla işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin gerekçesinde de işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler” ve “araçların” bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik” yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve “yönetimde birlik” yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, özellikle “iş organizasyonu” içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür,” hükmü düzenlenmiştir.

İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de “işyerine bağlı yer”in işyerinden sayılması tek başına

yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil, bağımsız olan yönetim sayısınca işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılanması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzeyine ilişkindir (Canbolat, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, ... 2013, s.128; Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, ... 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

Bu açıklamalar çerçevesinde, dosya kapsamında mevcut deliller, işyerlerine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtları, mahallinde icra edilen keşif ve bilirkişi raporları bir bütün halinde değerlendirildiğinde, yetki tespitine esas alınan birimlerden (...5) sicil numaralı birimde iklimlendirme cihazlarının üretimine yönelik faaliyet yürütüldüğü ve başvuru tarihi itibarıyla söz konusu birimde 116 işçi çalıştığı, (...0) ve (...7) sicil numaralı birimlerde ise işveren tarafından üretilen iklimlendirme cihazlarının satışı ile satış sonrası hizmetlerine yönelik faaliyetler ve servis hizmetlerinin yürütüldüğü, (...0) ve (...7) sicil numaralı birimlerde ise başvuru tarihi itibarıyla 7'şer işçi çalıştığı, her üç birimde de aynı teknik amaca yönelik faaliyet yürütüldüğü, yönetimde birlik, amaçta birlik ve aynı iş organizasyonu kapsamında faaliyet gösterme unsurlarının mevcut olduğu, her üç birimin de metal işkolunda kayıtlı olduğu, bu itibarla yetki tespitine konu üç birimin de tek bir işyeri niteliğinde olması sebebiyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği tartışmasızdır.

Bununla birlikte yetki başvuru tarihi itibarıyla sendikanın yarıdan fazla çoğunluğu sağlayamadığı açık olduğundan, mahkemece yetki tespitinin iptaline karar verilmesi gerekirken, yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir.

Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun'un 43'üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca hükmün bozulmak suretiyle

ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

Hüküm:

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1. Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2. Davanın kabulü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 04.02.2015 tarih ve ..1 sayılı yetki tespiti işleminin iptaline, ... 21.10.2021 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca, bir işçi sendikasının herhangi bir işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üyeliğe kaydetmiş olması ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması gerekir. Başka bir deyişle, bir işverene ait aynı işkolunda tek bir işyeri mevcutsa (işyeri toplu iş sözleşmesi) yarıdan fazla çoğunluk; aynı işkolunda birden çok işyeri (işletme) söz konusu ise (işletme toplu iş sözleşmesi) yüzde 40 çoğunluk koşulu aranmaktadır.

Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndan farklı olarak, işyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri yetkisi için farklı oranlarda çoğunluğun aranması sonrasında, uygulamada işletme toplu iş sözleşmesi yetki tespitine konu edilen birden çok birimin/işyerinin esasında işyeri-bağlı yer ilişkisi kapsamında tek bir işyeri oluşturduğu yönünde itirazların yapıldığı görülmektedir. Böyle bir iddiaya itibar edildiği takdirde, şayet işçi sendikası yüzde 40 koşulunu sağlamış olmakla birlikte üye sayısı yarıdan fazla değilse, yetki belgesinin iptaline karar verilmektedir. Aşağıda inceleneceği üzere, inceleme konusu kararda da böyle bir durum söz konusu olmuştur.

Bunun yanında, uygulamada, işyeri toplu iş sözleşmesi yetki tespitine konu edilen tek bir birim söz konusu olduğunda da bu işyerine bağlı başka birim ya da birimler bulunduğu yahut tespiti konu birimin tespit dışı olan başka bir işyerinin bağlı yeri niteliğinde olduğu ileri sürülebilir. Aynı şekilde işletme toplu iş sözleşmesi yetki tespitine konu edilen birden fazla birimin/işyerinin, tespit dışı bırakılan başka birimlerle birlikte tek bir işyeri olduğu da ileri sürülebilmektedir. Bu konuda ihtimalleri çoğaltmak mümkündür.

Bu incelemeyi yapmamızın nedeni, Yüksek Mahkeme'nin işverenler tarafından yapılan işletme itirazlarında olduğu gibi, işyeri-bağlı yer ilişkisine ilişkin itirazlarda da birden çok birimin tek bir işyeri oluşturduğuna ilişkin itirazların mevcut uyuşmazlık açısından ileri sürülmesini, bu birimlerin kayıtlarda aynı işkolunda görünmesi ihtimaline özgülemeye başlamış olmasıdır. İncelememizde somut olayda gerçekten işyeri – bağlı yer ilişkisi bulunup bulunmadığı

değil, bu tür iddiaların hangi koşullarda değerlendirmeye alınacağı üzerinde durulacaktır.

İnceleme konusu karara konu olayda metal işkolunda kurulu olan bir işçi sendikası, davacı işverene ait kayıtlarda metal işkolunda görünen üç adet “birimde/işyerinde” toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkili olduğunun tespiti için diğer davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmuş, Bakanlık da davacı işverene ait üç birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 130 işçi çalıştığı ve 53 sendika üyesi bulunduğu (yüzde 40 üyelik koşulu sağlandığı) gerekçesiyle davalı Sendika'nın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Davacı işveren yetki tespitine itiraz ederek, biri diğerinin devamı olduğunu ve birbirine bağlı işler yapıldığını belirttiği on adet işyerinin işletme bütünlüğünü oluşturması nedeniyle ile bu işyerlerinin bölünerek sadece bir kısmının toplu iş sözleşmesi kapsamına alınamayacağını, işletme bütünlüğünü oluşturan on adet işyerindeki toplam 412 çalışan sayısına göre tespit ve değerlendirme yapılması gerektiğini iddia etmiştir.

İlk derece mahkemesince davanın kabulü ile yetki tespitinin iptaline ve Bölge Adliye Mahkemesi'nce de istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmesi sonrasında Yargıtay araştırmaya yönelik bozma kararı vermiş, bozma sonrasında yapılan araştırma üzerine mahkemece, davanın reddine yani Sendika'nın üç adet işyerinden oluşan işletmede toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğuna karar verilmiştir.

Yargıtay ise Bakanlıkça işletme toplu iş sözleşmesi yetki tespitine konu edilen üç adet birimin aynı işverene ait olduğunu (hukuki bağlılık), bu birimlerin aynı teknik amaç için örgütlendiğini (amaçta birlik) ve yönetimlerinin tek elden yürütüldüğünü (yönetimde birlik) belirterek bu üç birimin işyeri–bağlı yer ilişkisi kapsamında tek bir işyeri oluşturduğunu kabul etmiştir. Bu durumda yapılacak toplu iş sözleşmesi işletme toplu iş sözleşmesi değil, işyeri toplu iş sözleşmesi olmaktadır. Böylece yetki alabilmek için aranan nisap da değişmekte; işletmede yüzde 40 yeterli iken işyeri sayılınca yarıdan fazla çoğunluk gerekmektedir. Buna bağlı olarak toplam çalışan sayısı olan 130'un yarıdan fazlası 66 olup davalı Sendikanın 53 üyesi olduğundan yetki belgesinin iptaline karar verilmiştir. Görüldüğü gibi, yine sadece başlangıçta yetki tespitine konu edilen birimler esas alınmasına rağmen Sendikanın yetki durumu değişmiş, yetkisiz duruma düşmüştür.

Yüksek Mahkeme, davacı işverene ait üç ayrı birimi işyeri-bağlı yerler ilişkisi kapsamında tek bir işyeri olarak kabul ederken bu üç birimin kayıtlarda aynı işkolunda görünüyor olması hususuna da vurgu yapmıştır. Gerçekten kararda diğer gerekçeler yanında, “her üç birimin de metal işkolunda kayıtlı olduğu” gerekçesine de yer verilmiştir.

Kararda yapılan bu vurgudan, Yargıtay'ın kayıtlarda farklı

iş kollarında görünen birimlerin hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik koşullarını sağlayarak işyeri-bağlı yer ilişkisi kapsamında tek bir işyeri oluşturduğuna ilişkin iddiaları değerlendirmede, böyle bir durumda söz konusu birimleri adeta bağımsız işyerleri gibi kabul ettiği izlenimi edinilmektedir. Yargıtay'ın başka uyuşmazlıklara ilişkin kararları incelendiğinde, bunun bir izlenimden ibaret olmadığı, işyerine bağlı yer iddialarını ancak aynı işkolunda görünen birimler söz konusu ise incelediği, bu hususta bir görüş değişikliği yaşandığı anlaşılmaktadır. Gerçekten, Yüksek Mahkeme yetki tespitine itiraz davalarında son dönemde verdiği kararlarda, "...başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir." ifadelerine yer vermektedir (Yarg. 9. HD, 08.06.2022, E. 2022/6145 K. 2022/7330; Yarg. 9. HD, 12.11.2020, E. 2020/7091 K. 2020/15966; Yarg. 9. HD, 23.06.2022, E. 2022/6755 K. 2022/8177). Görüldüğü gibi, sadece işletme itirazı açısından değil, işyeri-bağlı yer ilişkisi açısından da kayıtlara göre hareket edileceği, şayet birden çok birim kayıtlarda farklı "işkollarında" görünüyorsa bu yerlerin tek bir işyeri oluşturduğunun kabul edilemeyeceği açıkça belirtilmektedir.

Esasen inceleme konusu kararda da, tespiti konu edilen üç birimin de aynı (metal) işkolunda olduğu vurgusunun yanında, Yüksek Mahkeme'nin davacı işverenin aslında aynı işkoluna giren toplam on adet işyeri/birimi olduğu yönündeki itirazını hiçbir şekilde değerlendirmeye almamış olması da, işyeri-bağlı yer ilişkisi kapsamındaki itirazları değerlendirmenin ön koşulu olarak birden çok birimin kayıtlarda aynı işkolunda görünmesini aradığını göstermektedir (Tespiti konu birimlerin/işyerlerinin aynı işkolunda görünmesi halinde, bu birimlerin tek bir işyeri oluşturduğu yönündeki iddiaların araştırılması gerektiği doğrultusunda başka kararlar için bkz. Yarg. 9. HD, 09.12.2021, E. 2021/11703 K. 2021/16366).

Hemen belirtelim ki, Yargıtay içtihadında varılan bu sonucun isabet taşımadığı ve 6356 sayılı Kanun'da kabul edilen esaslara aykırı olduğu kanaatindeyiz. Zira "bağlı yer" in bir işkolu söz konusu olmaz. İşyerinin girdiği işkolu olur. İşkolu tespiti, "işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olan" işyeri için yapılır. Nitekim, 6356 sayılı Kanun'un "İş kolunun tespiti" başlıklı m. 4/2 hükmünde, "Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır" denilmektedir. Yine Kanun'un çeşitli hükümlerinde hep işyerinin girdiği işkolundan söz edilmektedir (m.17/4, m. 37/1). Kanun'un herhangi bir maddesinde işletmenin ya da işyerine bağlı yerlerin girdiği işkolundan söz edilmemektedir.

İşletmenin işkolu söz konusu olmadığı gibi (Ekonomi, M.: İş kolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İş kolunun Belirlenmesi, İş Hukuku Dergisi, C.1, 1991, 36)

işyerine bağlı yerlerin de işkolu olmaz (Astarlı, M.: Türk Toplu İş Hukukunda İş kolu Kavramı, Ankara 2019, 88 vd.). İşletmeyi oluşturan bağımsız işyerlerinin işkolu belirlenir. Aynı şekilde bağlı yerlerin değil, bu yerlerle bir bütün oluşturan işyerinin işkolunun tespiti yapılır.

Nitekim Yargıtay da konuya ilişkin kararlarında esasen standart olarak, "...İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin esas alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur..." ifadelerine yer vermektedir (Örnek olarak bkz. Yarg. 9. HD, 27.01.2022, E. 2022/32 K. 2022/1338). Ancak son zamanlarda verdiği kararlarda bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan bağlı yerlerin kayıtlarda görünen işkolundan söz ederek bu esastan ayrılmaktadır.

Yargıtay içtihadında varılan sonuçlar kabul edildiğinde bir işyerinin bütünü için toplu iş sözleşmesi yapılmayabilecek, işyerine bağlı yerlerde, Kanun'daki ifadesiyle "bir bütün olan" işyerinin bir parçasını oluşturan yerlerde çalışan kişiler toplu iş sözleşmesinden mahrum kalabileceklerdir. Bazen de sadece bağlı yer niteliğindeki, hukuken bağımsız bir işyeri niteliğine sahip olmayan bir birim için toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Bu içtihadın sonucu olarak işyerinin bir bölümü bir işkolunda; bağlı yerler başka işkolunda sayılıp bu birimlerde farklı işkollarında örgütlenmiş sendikaların taraf olduğu farklı toplu iş sözleşmeleri bağitlanabilecek, teknik olarak aynı işyerinin mensubu olan işçilere farklı çalışma koşulları uygulanabilecektir. İşyeri kavramına ve toplu iş sözleşmesi sistemimizin temel esaslarına aykırı olan bu içtihadın değiştirilmesi gerektiği kanısındayız.

Bu noktada aynı durumun işletme toplu iş sözleşmeleri açısından da söz konusu olduğu düşünülebilir. Gerçekten işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hüküm (m.3) de emredici nitelikte olmasına karşın, fiili ve gerçek durumda bir işletmeye dahil olan bazı işyerleri, kayıtlarda farklı bir işkolunda göründükleri için işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalabilmekte yahut gerçekte farklı işkolunda olan bir işyeri, şeklen dahil görüldüğü başka bir işkolundaki bir işletme toplu iş sözleşmesine dahil olabilmektedir. Keza gerçekte aynı işkolunda birden çok işyeri bulunup işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekirken kayıtlarda aynı işkolunda birden çok işyeri bulunmadığı için işletme yerine işyeri toplu iş sözleşmesi yapılmak durumunda kalılabilmektedir.

Aynı durum işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri için de söz konusu olabilmektedir. Gerçekten işyerinde yürütülen iş, İşkolları Yönetmeliği uyarınca, örneğin 14 no.lu enerji işkoluna girmesine rağmen kayıtlarda 13 no.lu inşaat işkolunda görünüyorsa, inşaat işkolunda kurulu bir işçi sendikası bu işyerinde örgütlenebilmekte ve Bakanlığa başvurup toplu iş sözleşmesi yetkisi alarak toplu iş sözleşmesi akdedebilmektedir. Bu hususta yapılan yetki tespitine itiraz yargılamaları sırasında tespiti konu işye-

rinin başka bir işkoluna girdiği hususu ortaya konulmuş olsa dahi, bu durum dikkate alınmamakta, kayıtlara göre hareket edilmektedir. Mevcut yasal düzenlemeler karşısında bu yöndeki bir yetki tespitine itiraz da sonuç doğurmayacaktır. İşletme itirazlarına ilişkin güncel Yargıtay içtihadında da kayıtlardan hareketle sonuca varılmaktadır. Bu açıdan işyeri-bağlı yer ilişkisine dair itirazlarda da aynı esaslardan hareket edildiği ve içtihadın birbiri ile uyum içinde olduğu düşünülebilir.

Ancak bu içtihadın, başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında görünen işyerlerinin bir işletme niteliğinde olduğunun veya yetki tespitine konu bir "işyerinin" kayıtlarda görüldüğünden farklı bir işkoluna girdiğinin kabul edilmesinin mümkün olmadığına ilişkin kısmı bizim de katıldığımız ve 6356 sayılı Kanun m. 5/2 hükmünden kaynaklanan bir husustur (bu konuda bkz. Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 34. Bası, İstanbul 2021, 938; Canbolat, T.: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, 140 vd.; Doğan Yenisey, K.: Sendikal Örgütlenmede İş kolu Esası ve İş kolunun Belirlenmesi, Çalışma ve Toplum, S.39, 61-62; Özkaraca, E.: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İstanbul 2017, 316-317; Sümer, H.H.: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018, 676; Yıldız, G.B.: Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İKÜHFD, Özel Sayı, C.15, S.1, 2016, 524-525; Astarlı, 162-163; Göktaş, S./Yılmaz, G.: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara 2021, 904; karş. Esener, T./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: Sendika Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2017, 115-116; Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020, 389-392; Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, 10. Baskı, 2020, 606; Akyiğit, E.: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, 2020, 417; Tuncay, A.C./Savaş Kutsal, B.: Toplu İş Hukuku, 7.Bası, 2019, 240-241; Başterzi, S.: Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, İstanbul 2016, 187-189; Narmanlioğlu, Ü.: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul 2016, 336; Ekmeççi, Ö.: Toplu İş Hukuku, 4. Bası, 2022, 349; Baycık, G.: 6356 Sayılı Kanun'un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İş kolunun Belirlenmesi, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5 S. 2, 2014, 227; Ayrıca bkz. Alpogut, G.: 6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, Legal İSGHD, C.9 S.35, 2012, 31; Sur, M.: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Baskı, 2022, 298-299, 321-322). Esasen Yargıtay başlangıçta işletme itirazlarını dahi bekletici mesele yapmakta iken, m.5/2 hükmünü esas alan aksi yöndeki görüşler doğrultusunda içtihat değişikliğine gitmiştir (Bu konuda bkz. Göktaş/Yılmaz, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları İle İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenme-

sine İlişkin Bir Değerlendirme, YBHD, 2022/2, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, 1181-1184).

Yetki tespitine itiraz davalarının uzamasını önlemek amacıyla ilk defa 6356 sayılı Kanun'da yer verilen m.5/2 hükmüne 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". Bu hükmün bir sonucu olarak yetki süreci başladıktan sonra, bir işyerinin farklı bir işkoluna girdiği hususunda ileri sürülen iddialar mevcut yetki sürecini etkilemeyecek, işyerinin girdiği işkolunun tespiti için süre verme/bekletici mesele yapma yoluna gidilmeyecek, bu hususta işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün emredici olmasından hareketle de farklı bir sonuca varılmayacaktır. Tüm bu hususlar m.5/2 hükmünün sonucudur. Söz konusu hüküm, uygulamada bir işyerinin gerçekte dahil olduğu işkolundan farklı bir işkolunda kurulu sendikaların yetki almalarına neden olmakta, bu açıdan ehliyet konusunda tereddütler doğurmaktadır. Yine bu düzenleme, fiili durum esas alınsa işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekirken, işyeri toplu iş sözleşmesi akdedilmesine yahut bazı işyerlerinin yetki tespiti dışında kalmasına neden olabilmektedir. Ancak yetki itirazı süreçlerinin uzamasını engellemek amacıyla kabul edilen m.5/2 hükmü pozitif bir düzenleme olarak varlığını korumaktadır. Dolayısıyla bağımsız bir işyeri söz konusu ise, yetki başvurusu yapıldıktan sonra artık bu işyerinin kayıtlarda görünen işkolundan başka bir işkoluna girdiği mevcut dönem açısından ileri sürülemeyecek, bu hususta yetki süreci başladıktan sonra başlatılan prosedürler bekletici mesele yapılmayacaktır.

İnceleme konumuzu oluşturan bağlı yerler açısından ise bu sonuçlar geçerli olmayıp m.5/2 hükmünün uygulanabilirliği bulunmamaktadır. Zira yukarıda açıkladığımız gibi, bağlı yerin işkolu olmaz. İşkolu işyeri düzeyinde belirlenir (Bu konuda bkz. Şahlanan, F.: Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi Açısından İşyeri ve İşletme Kavramları, Tekstil İşveren, Hukuk Eki 61, Temmuz 2011, 7; Doğan Yenisey, 51 vd.; Astarlı, 90; Çelik, İ., Sendikal Örgütlenmede İş kolunun Belirlenmesi, İstanbul 2021, 103 vd; Baycık, 237 vd.).

Bu hususta son olarak Yargıtay'ın konuya ilişkin çeşitli kararlarında dayanan hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerinin de tek başına aksi sonuca varılmasını gerektirmediği kanısındayız. Yüksek Mahkeme, bu konudaki kararlarında, "hukuk devleti" kavramı çerçevesinde "hukuki belirlilik" ve "hukuki öngörülebilirlik" ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup, bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün

değildir. Nitekim işçi sendikasının Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir,” gerekçesine de yer vermektedir (Örnek olarak, Yarg. 9. HD, 08.06.2022, E. 2022/6145 K. 2022/7330; Yarg. 9. HD, 12.11.2020, E. 2020/7091 K. 2020/15966; Yarg. 9. HD, 23.06.2022, E. 2022/6755 K.2022/8177).

Bu esaslar kabul edildiğinde her durumda şeklen Bakanlık kayıtları ne durumda ise herhangi bir yargılama yapılmaksızın bu kayıtların esas alınması sonucu doğacaktır. Oysa inceleme konusu kararda olduğu gibi, Yargıtay da yerleşik kararlarında isabetli olarak, Bakanlık kayıtlarında aynı işkolunda birden çok bağımsız işyeri (dolayısıyla işletme) olarak görünen birimlerin aynı işkolunda tek bir işyeri olduğu sonucuna varabilmektedir. Daha açık bir deyişle, işletme toplu iş sözleşmesi değil, işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacağı ve buna bağlı olarak da yüzde 40 değil yarıdan fazla çoğunluk aranacağı sonucuna varabilmektedir. Nasıl ki burada hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri gerekçe gösterilerek işçi sendikasının kayıtlarda bir işletmenin varlığına güvendiğinden söz edilmemektedir, aynı durum inceleme konumuz açısından da söz konusudur. Esas alınması gereken teknik kavramların, tanım hükümlerinin unsurlarının bulunup bulunmadığıdır. İşyeri-bağlı yer ilişkisi açısından bizi bu temel kuraldan ayrılmak zorunda bırakan m.5/2 benzeri bir düzenleme de bulunmamaktadır. Söz konusu hüküm -duruma göre işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olan- bağımsız işyerleri için geçerli bir hükümdür, yoksa işyeri-bağlı yer ilişkisi açısından değil (Karş. Göktaş/Yılmaz, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti, 1192; aynı yazarlar, Şerh, 905).

Sonuç olarak Yargıtay'ın işyeri-bağlı yer ilişkisi kapsamında tek bir işyerinin bulunduğu hususunu ancak bu birimler kayıtlarda aynı işkolunda görünüyorsa kabul etmesinin isabetli olmadığı, 6356 sayılı Kanun m.5/2 hükmünün bu durumu kapsamadığı kanısındayım.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/11703

Karar No.: 2021/16366

Tarihi: 09.12.2021

Karar Özeti:

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece aralarında hukuk fakültesi iş hukuku anabilim dalında görev yapan öğretim üyesi, tekstil mühendisi bilirkişi ve insan kaynakları/işletme uzmanı bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulu teşkil edilmeli, tespit konusu iki birimde keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmeli, tespit ko-

nusu birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgeler söz konusu birimlerden getirilmeli, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, İstanbul'daki birimde münhasıran Çerkezköy'de yer alan birimde üretilen ürünlere yönelik olarak faaliyet yürütülüp yürütülmediği belirlenmeli, iki birimin de merkezden yönetilip yönetilmediği ve yönetim birliği hususu belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı, yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu iki birimin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde ve somut olgularla denetime elverişli şekilde tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı İş Kanunu m.2, m.34, m.43

Yargıtay Kararı:

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:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davalı Bakanlık Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 03.08.2017 tarih 58736034-103.02-E.67929 sayılı yazısında, davalı sendikanın davacı şirkete ait... -... adresinde kurulu bulunan fabrika ile ..., ... adresindeki satış depolama birimlerinde 6356 sayılı Kanun uyarınca işletme toplu iş sözleşmesi için yetki çoğunluğunu sağladığına dair olumlu yetki tespit yazısı verildiğini ve davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunun belirtildiğini, hal böyle olmakla birlikte davacı şirkete ait ..., ... adresinde bir Satış/Depolama biriminin daha bulunduğunu, olumlu yetki tespitinin bu birim dikkate alınmaksızın verildiğini, söz konusu olumlu yetki tespiti yazısının 11.08.2017 tarihinde davacı şirkete tebliğ edildiğini, tespit yazısına konu edilen satış/depolama birimlerinin fabrika işyerine bağlı işyeri olması ve dolayısıyla her iki birimin tek bir işyeri olarak değerlendirilmesi gerektiğini, davacı şirket ile davalı sendika arasında akdedilebilecek toplu iş sözleşmesinin işyeri toplu iş sözleşmesi olduğunu ve bu sebeple yetki tespitine ilişkin çoğunluğun işçi sayısının yarısından fazla olarak belirlenmesi gerektiğini, davalı bakanlıkça olumlu tespit yazısının hukuka aykırı şekilde tanzim edildiğini, davalı sendikanın işyeri düzeyinde yeterli çoğunluğu sağlayamadığı için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmadığını, fabrika ve satış/depolama birimlerinin tek bir işyeri sayıldığını ve dolayısıyla davacı şirketle düzenlenecek bir toplu iş sözleşmesinin işletme değil, işyeri düzeyinde olması ve bu

sebeple yetki tespitine ilişkin çoğunluğun işçi sayısının yarısından fazla olması gerektiğini, davacı şirketin bir an için işletme olduğunun kabulünde dahi yetki başvuru tarihi olan 31.07.2017 tarihi itibarıyla davacı şirket çalışan sayısının yüzde 40 çoğunluğunun da davalı sendika üyesi olmadığını ileri sürerek olumlu yetki tespit belgesinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi'nce, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı vekili 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 kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (Günay, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, ... 2013, s.942).

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 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 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 olmadığına 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 Kurumu'na yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

5. Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

Şeklinde.

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 alması 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 davacının temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

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, ... tarafından 31.07.2017 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 2 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 119 işçi çalıştığı ve 55 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 03.08.2017 tarih ve 67929 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacı işveren tarafından, yetki tespitine esas alınan birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğu ve sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği iddia edilmektedir.

İlk Derece Mahkemesi'nce davanın reddine karar verilmiş ve Bölge Adliye Mahkemesi'nce de istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiş ise de dosya kapsamına göre tespiti konu birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı yahut işletme niteliğinde olup olmadığı hususu duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmediğinden, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır.

Belirtmek gerekir ki tespit konusu birimlerde yürütülen faaliyetin niteliği bakımından uzman olmayan bilirkişiler tarafından düzenlenen rapor da hükme esas alınabilecek nitelikte değildir.

Bu noktada bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının açıklanması faydalı olacaktır.

6356 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'inci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde işyeri “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'inci maddesinin gerekçesinde de işyeri, teknik bir amaca diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler” ve “araçların” bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik” yani aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve “yönetimde birlik” yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, özellikle “iş organizasyonu” içerisinde, işyeri ni-

teliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” hükmü düzenlenmiştir.

İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de “işyerine bağlı yer”in işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağlılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısınca işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılanması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzeyine ilişkindir (Canbolat, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, ... 2013, s.128; Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, ... 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece aralarında hukuk fakültesi iş hukuku anabilim dalında görev yapan öğretim üyesi, tekstil mühendisi bilirkişi ve insan kaynakları/işletme uzmanı bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulu teşkil edilmeli, tespit konusu iki birimde keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmeli, tespit konusu birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgeler söz konusu birimlerden getirilmeli, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, İstanbul'daki birimde münhasıran Çerkezköy'de yer alan birimde üretilen ürünlere yönelik olarak faaliyet yürütülüp yürütülmediği belirlenmeli, iki birimin de merkezden yönetilip yönetilmediği ve yönetim birliği hususu belirlenmeli, bu hususlarda tarafların beyanı alınmalı, yukarıda belirtilen ilkeler ışığında tespit konusu iki birimin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığı duraksamaya yer vermeyecek şekilde ve somut olgularla denetime elverişli şekilde tespit edilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonu-

cunda İlk Derece Mahkemesi'nce yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun 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 Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.12.2021 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/9990

Karar No.: 2022/2378

Tarihi: 23.2.2022

Karar Özeti:

Yöntemince düzenlenip süresi içinde kuruma verilen işe giriş bildirgesi, kişinin işe alınmış olduğunu gösterirse de fiili çalışmanın varlığının ortaya koyulması açısından tek başına yeterli kabul edilemez. Sigortalılıktan söz edebilmek için, çalışmanın varlığı, Yargıtay uygulamasında 506 sayılı Kanun'un 79/8. maddesine dayalı sigortalılığın tespiti davaları yönünden kabul edilen ilkelere uygun biçimde belirlenmelidir. Zira sigortalılığın başlangıcına yönelik her dava, aynı zamanda sigortalılığın tespiti istemini de içerir. Aksine düşünce, özellikle yaşlılık aylığının kabulü için öngörülen sigortalılık süresi yönünden çalışanlar ile çalışmayanlar arasında, adaletsiz ve haksız bir durum yaratır. Bu nedenle, işe giriş bildirgesinin verildiği, ancak, yasal diğer belgelerin bulunmadığı durumlarda, çalışma olgusunu ortaya koyabilecek inandırıcı ve yeterli kanıtlar aranmalı ve Anayasa'nın 60. maddesinde tanımlanan sosyal güvenlik hakkının niteliği gereği bu tür davalarda, hâkim, doğrudan soruşturmayı genişleterek, sigortalılık koşullarının oluşup oluşmadığını resen belirlemelidir.

İlgili Mevzuat:

506 Sayılı Kanun m.79

5510 sayılı Kanun m.2, m.8

Yargıtay Kararı:

Dava, sigorta başlangıç tarihinin tespiti istemine ilişkindir.

İlk Derece Mahkemesi'nce, hükümde belirtilen gerekçelerle davanın kabulüne dair verilen karara karşı davalılar vekilleri tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine, Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi'nce istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir. Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi'nce

verilen kararın, davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi ... tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

İstem:

Davalı Kurum bünyesinde 06.08.1966 tarihinde çalışmaya başladığını, bu tarihte işe girişim ve SSK kaydının yapıldığını, 22.06.2017 tarihinde emeklilik işlemlerinin başlatılması çerçevesinde Antalya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne ... sigorta sicil numarasının tarafına ait olduğunu T.C. Kimlik Numarası'nın bu sicil numarasına işlenmesini talep ettiğini, ancak sicile ait işe giriş bildirgesinde sadece isim, soy isim yazması ve bunun dışında başkaca bir nüfus bilgisinin yer almaması nedeni ile ilgili kurumca 21.09.2017 tarihinde talebinin reddedildiğini, emeklilik haklarının askıya alındığını, işe giriş bildirgesinde kimlik bilgilerinin eksik yazılmasının maddi kayba uğramasına neden olduğunu, işe giriş tarihinde tarafına verilen SGK kartını kaybettiğini ancak bu konuya ilişkin tanıklarının olduğunu, davanın kabulü ile işe işe giriş tarihinin 06.08.1966 tarihli olduğunun tespitini, SGK kayıtlarında geçen ve bu tarihte işe girişi başlatılan ...'nın kendisi olduğunun tespitini talep etmiştir.

Cevap:

Davalı vekili; davanın zaman aşımı yönünden reddini, davacının çalıştığı hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde İş Mahkemesi'ne başvurmaması gerektiğini, davacının davalı Kurum emrinde çalıştığına dair herhangi bir bilgi ve belgeye rastlanmadığını, davanın reddini, yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davacı taraf üzerinde bırakılmasını talep ettiği anlaşılmıştır.

Mahkeme Kararı:

İlk Derece Mahkeme Kararı:

İlk Derece Mahkemesi tarafından “Davanın kabulü ile; Davacı 22618265664 T.C. kimlik numaralı ...'nın 06.08.1966 tarihi itibarıyla BAĞ-KUR sigortalısı olduğunun tespitine,” dair karar verilmiştir.

Davalılar vekillerinin istinaf başvurularının HMK'nın 353/1-b-1 maddesi gereğince ayrı ayrı esastan reddine, karar verilmiştir.

Temyiz Kanun Yoluna Başvuru ve Nedenleri:

Davalılar vekilleri, kararın usul ve yasaya aykırı olduğu iddiası ile bozulmasını istemiştir.

İlgili Hukuk Kuralları ve Esasın İncelenmesi:

01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun'un geçici 7/1. maddesi hükmünde yer alan düzenleme ile genel olarak Kanunların geriye yürümemesi (geçmişe etkili olmaması) kuralı karşısında, davanın yasal dayanağının 506 sayılı Kanun olduğu kabul edilmelidir. Davacının, davalı adına işlem gören 1647 sicil no.lu işyerinde 06.08.1966 tarihinde işe ilk girişi yapılarak işe giriş bildirgesinin düzenlendiği, düzenlenen giriş bildirge-

sinde “...” isminin yazılı olduğu, başkaca bir nüfus kaydı bilgisinin bulunmadığı ve kuruma intikal kaşesinin giriş bildirgesi üzerinde bulunmadığı, davacı tarafından açılan dava ile 06.08.1966 tarihli azmi K... ismi ile düzenlenen işe bildirgesinin aidiyeti ile sigorta başlangıcının tespiti talep edilmiştir.

Sigortalılık başlangıcının tespitine ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 01.06.2011 günlü 2011/307 E.- 2011/366 K. sayılı, 21.09.2011 günlü 2011/527 E.- 2011/552 K. sayılı ilamları gözetildiğinde, 506 sayılı Kanun'un 108. maddesi uyarınca, sigortalılık başlangıcı yönünden salt işe giriş bildirgesi verilmiş bulunması yeterli olmayıp, ayrıca Kanun'un 2. maddesinde öngörülen şekilde fiili çalışmaların aranması da gereklidir.

Bu nedenledir ki, somut olayda uyumsuzluk fiili çalışma olgusunun yöntemince kanıtlanmış olup olmadığı, mahkemece bu yönde yapılan inceleme ve araştırmanın hükme yeterli bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır. Yöntemince düzenlenip süresi içinde kuruma verilen işe giriş bildirgesi, kişinin işe alınmış olduğunu gösterirse de fiili çalışmanın varlığının ortaya koyulması açısından tek başına yeterli kabul edilemez. Sigortalılıktan söz edebilmek için, çalışmanın varlığı, Yargıtay uygulamasında 506 sayılı Kanun'un 79/8. maddesine dayalı sigortalılığın tespiti davaları yönünden kabul edilen ilkelere uygun biçimde belirlenmelidir. Zira sigortalılığın başlangıcına yönelik her dava, aynı zamanda sigortalılığın tespiti istemini de içerir. Aksine düşünce, özellikle yaşlılık aylığının kabulü için öngörülen sigortalılık süresi yönünden çalışanlar ile çalışmayanlar arasında, adaletsiz ve haksız bir durum yaratır. Bu nedenle, işe giriş bildirgesinin verildiği, ancak, yasal diğer belgelerin bulunmadığı durumlarda, çalışma olgusunu ortaya koyabilecek inandırıcı ve yeterli kanıtlar aranmalı ve Anayasa'nın 60. maddesinde tanımlanan sosyal güvenlik hakkının niteliği gereği bu tür davalarda, hâkim, doğrudan soruşturmayı genişleterek, sigortalılık koşullarının oluşup oluşmadığını resen belirlemelidir.

Bunun için de bu tür davalarda, işyerinde tutulması gerekli dosyalar ile kurumdaki belge ve kanıtlardan yararlanılmalı, ücret bordroları getirilmeli, müfettiş raporları olup olmadığı araştırılmalı, işyeri çalışanları saptanmalı ve sigortalının hangi işte ne kadar süre ile çalıştığı açıklanmalıdır.

Dosya kapsamında, davacının aidiyetini talep ettiği 1647 sicil no.lu işveren yanından 06.08.1966 tarihli işe giriş bildirgesi düzenlendiği, işyerinin Toprak sulama kanal inşaat Yuva/Elmalı olduğu, giriş bildirgesi üzerinde işçi işveren imzalarının bulunduğu ve işe giriş bildirgesinde üzerindeki ... sigorta sicil no.su bulunduğu, işe giriş bildirgesi kimlik bilgilerinde... yazdığı ve kuruma intikal kaşesi bulunmadığı, davalı kurum tarafından verilen

29.01.2010 tarihli cevabi yazıda davacının 06.08.1966-30.09.1966 arasında 49 gün çalışmasının bulunduğu, ilk işe giriş bildirgesinde sadece ... yazıldığı, nüfus bilgilerinin bulunmaması nedeni ile sicil numarasının kime ait olduğunun tespit edilemediğini belirttiği, dosyaya nüfus kayıtlarının getirildiği ve mahkemece toplanan bu deliller ile birlikte dinlenen tanık ifadeleri değerlendirilmek suretiyle davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmıştır. Mahkemece verilen karar eksik inceleme ve araştırmaya dayalıdır.

Mahkemece; aidiyeti talep edilen işe giriş bildirgesinde, kuruma intikal kaşesinin bulunmadığı anlaşıldığından, davacı adına kuruma intikal eden bir giriş bildirgesinin bulunup bulunmadığı sorulmalı, dosya içerisinde mevcut DSİ Bölge Müdürlüğü tarafından gönderilen 1966/1,2,3,4 dönem bordrolarında davacının ismi bulunmadığı görüldüğünden, davacının kurum yazısında belirtildiği üzere 06.08.1966-30.09.1966 tarihleri arasında 49 gün çalışmasının bulunduğu ve bunun kimlik bilgilerinin bulunmadığından işlenmediği belirtildiği anlaşılmakla, kurum kayıtlarında 49 günlük çalışmanın nasıl ve hangi belgeler dayanak alınmak suretiyle belirlendiği araştırılmalı, kurum kayıtlarında başka ... bulunup bulunmadığının, var ise bu hizmetin işlenip işlenmediğinin, iptalin gerekçesinin açık bir şekilde belirtilerek davacı adına davalıdan farklı bir işveren tarafından, belirtilen tarihlerde bildirim yapıp yapılmadığı ayrıntılı bir şekilde araştırılmalı, davacının çalışmasının geçtiği iddia edilen iş yerinden DSİ Bölge Müdürlüğü'nce gönderilen dönem bordro tanıklarından yeteri kadarının bilgi ve görgülerine başvurulmalı, “...” 06.08.1966 tarihli işe giriş bildirgesinin aidiyeti saptanarak eylemli çalışmanın var olup olmadığı, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde çözümlenip; deliller hep birlikte değerlendirilip takdir edilerek, varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir. Mahkemece, açıklanan maddi ve hukuki esaslar gözetilmeksizin, eksik araştırma ve inceleme ile yanılığlı değerlendirme sonucu yazılı biçimde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, davalılar vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi'nin istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin kararı kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi'nce verilen hüküm bozulmalıdır.

Sonuç:

Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi kararının HMK'nın 373/1. maddesi gereği kaldırılarak, temyiz edilen ilk derece mahkemesi hükmünün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin ilgili Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 23.02.2022 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/5271

Karar No.: 2022/6521

Tarihi: 25.05.2022

Karar Özeti:

Davacı fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını belirsiz alacak davası olarak talep etmiştir. Belirsiz alacağa ilişkin düzenlemelere göre belirsiz alacak davası açılmasıyla zamanaşımı kesilir, bunun sonucu olarak da ıslaha karşı zamanaşımı def'inin sonuca etkisi olmaz. Hâl böyle iken Bölge Adliye Mahkemesi'nce belirsiz alacak davasının bu sonucu dikkate alınmadan, bahse konu alacakların zamanaşımına uğradığı kabul edilerek davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne karar verilmesi isabetsiz bulunmuştur.

Covid-19 salgın hastalığının ülkemizde görülmüş olması sebebiyle yargı alanındaki hak kayıplarının önlenmesi amacıyla çıkarılan 7226 sayılı Kanun hükmü ile Cumhurbaşkanı kararı gereğince dava açma, icra takibi başvurma, başvuru, şikâyet, itiraz, ihtar, bildirim, ibraz ve zamanaşımı süreleri, hak düşürücü süreler ve zorunlu idari başvuru süreleri de dâhil olmak üzere bir hakkın doğumu, kullanımı veya sona ermesine ilişkin tüm sürelerin 13.3.2020 (bu tarih dâhil) tarihinden 15.06.2020 (bu tarih dâhil) tarihine kadar durmasına karar verilmiştir. Dolayısıyla bu sürelerin zamanaşımı hesabında dikkate alınması gerektiği açıktır.

İlgili Mevzuat:

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.107

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu m.16

7226 sayılı Kanun Geçici m.1

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı N. İnşaat Turizm Taşımacılık Tic. ve San. A.Ş. vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun esastan kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı ve davalı N. İnşaat Turizm Taşımacılık Tic. ve San. A.Ş. vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verdikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

Dava:

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Şirketin Türkmenistan şantiyesinde şantiye şefi olarak

20.03.2014-04.10.2016 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence 04.10.2016 tarihinde haksız olarak feshedildiğini, davacının aldığı son net ücretinin 4.500,00 USD olduğunu, günde 3 öğün yemek, yatacak yer ve yol masraflarının işveren tarafından karşılandığını, davacıya yapılan ücret ödemelerinin düzensiz olduğunu, elden ödenen avansların bulunduğunu, 2016 yılı Nisan, Mayıs, Haziran, Temmuz, Ağustos, Eylül ve Ekim aylarına ilişkin ücretlerinin ödenmediğini, haftanın 7 günü 08.00-18.00 saatleri arası çalıştığını, çalışmasının ortalama olarak haftanın 4 günü saat 22.00'ye kadar uzadığını, dinî bayramlarda sadece 1 gün izin verildiğini, diğer ulusal bayram ve genel tatil günlerinin tamamında çalıştığını, ancak fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmediğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları ile bakiye ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının temerrüt tarihlerinden itibaren döviz mevzuatına uygulanan faizleri ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Cevap:

1. Davalı N. İnş. Tur. Taş. Tic. ve San. A.Ş. vekili cevap dilekçesinde; davacı ile müvekkili Şirket arasında bir iş sözleşmesinin bulunmadığını, bu nedenle müvekkili Şirkete husumetin düşmeyeceğini, davacının taleplerine karşı zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının, müvekkili Şirketin Türkmenistan şantiyesinde taşeron firma olan diğer davalı Şirket işçisi olarak çalıştığını, diğer davalı Şirket tarafından her ay çalıştırdığı personele yapılacak ücret ödemelerine ilişkin listelerin müvekkili Şirkete gönderildiğini ve listelere göre taşeron şirkete ödemelerin yapıldığını, şantiyede çalışma saatlerinin haftanın 6 günü 08.00-17.00 saatleri arası olduğunu, Pazar günleri çalışma yapılmadığını, işin yoğunluğuna göre pazar günü çalışma ve fazla çalışma yapılması hâlinde karşılığının eksiksiz olarak ödendiğini, Türkmenistan'da yabancıların saat 22.00'den itibaren sokağa çıkma yasağı bulunduğundan davacının saat 22.00'ye kadar çalışma yapmasının mümkün olmadığını, Türkmenistan'daki bayram ve anma günlerinin Türkiye'deki ulusal bayram ve genel tatil günlerinden daha fazla olduğunu ve Türkmenistan'daki bayram ve anma günlerinde çalışma yapılmadığı düşünüldüğünde, davacının ulusal bayram alacağı talebinin yerinde olmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davalı T. İnşaat Tekstil Gıda İth. İhr. San. ve Tic. Ltd. Şti. vekili cevap dilekçesinde; davacının taleplerine karşı zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız ve ihbarsız sona erdirilmesinin söz konusu olmadığını, iddia edilen hak ve alacaklardan sorumluluğunun bulunmadığını, davacının müvekkili Şirketten talep edebileceği hiçbir hak ve alacağının bulunmadığını, davacının aylarca ücreti ödenmeksi-

zin ve iddia edilen sürelerde çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, ayrıca fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararı:

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları kapsamında bulunan T. İnşaat Tekstil Gıda İth. İhr. San. ve Tic. Ltd. Şti. tarafından 30.11.2016 tarihinde internet ortamında düzenlenen işten ayrılış bildirgesinde, 30.11.2016 tarihinde davacının işten ayrılış bildiriminin yapıldığı, işten ayrılış nedeni olarak "Kod 03- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)" şeklinde bildirim yapıldığı, dosya kapsamında istifaya ilişkin ayrıca belgenin veya bir ispatın bulunmadığı, iş sözleşmesi ihbar önelsiz olarak feshedildiği gibi ücret alacaklarının da ödenmediği anlaşılmakla, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, davacı tarafça işçilik alacaklarının müştereken ve müteselsilen davalılardan tahsilinin talep edildiği, davalı N. Şirketinin asıl işveren, diğer davalı T. LTD'nin alt işveren olduğunun dosya kapsamından anlaşıldığı gibi davalıların da kabulünde olduğu, denetimine ve hüküm kurmaya elverişli bilirkişi raporunda hesap edilen alacaklara ilişkin miktarlara itibar edilerek hüküm altına alındığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf:

İstinaf Yoluna Başvuranlar:

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı N. İnşaat Turizm Taşımacılık Tic. ve San. A.Ş. vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.:

İstinaf Sebepleri:

Davalı N. Şirketi vekili istinaf dilekçesinde; bilirkişi raporuna yaptıkları itirazların dikkate alınmadığını, davacının ücretinin sözleşmede 1.100,00 USD olarak belirlendiğini, ücretin tespitinde öncelikle yazılı delillerin dikkate alınması gerektiğini, Ostim şubesindeki kayıtların getirtilmediğini, davacının projeyi sevk ve idare eden kişi olduğunu, fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini, fazla çalışma alacağı belirlenirken davalı tanıklarının beyanlarının dikkate alınmadığını, bilirkişi tarafından dikkate alınan 4.000,00 USD ücretin çıplak ücret olmadığını, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücretinin ücrete dâhil olduğunu, bu alacaklar belirlenirken davalı tanıklarının beyanlarının dikkate alınmadığını, yine bu alacaklar yönünden zamanaşımı değerlendirmesi yapılmadığını ve alacaklara kanuni faiz uygulanması gerektiğini ileri sürmüştür.

Gerekçe ve Sonuç:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kısmi alacak davası olarak açıldığı, kıdem ve ihbar tazminatı dışındaki ücret, fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacak-

ları yönünden 5 yıllık zamanaşımının dikkate alınması gerektiği, 20.03.2014-04.10.2016 dönemi için alacaklar hesaplanıp ıslah tarihi 09.07.2021 olduğundan, 09.07.2016 tarihinden önceki alacağın zamanaşımına uğradığı, davalıların ıslaha karşı süresi içerisinde zamanaşımı def'ini de içeren itirazlarını sunduğu, anılan alacakların istinaf talebinde bulunan davalı N. İnşaat Turizm Taşımacılık Tic. ve San. A.Ş. yönünden zamanaşımına uğradığı, zamanaşımı def'inin dikkate alınmamasına ilişkin istinaf başvurusu isabetli olup bu durum dikkate alındığında davacının N. İnşaat Turizm Taşımacılık Tic. ve San. A.Ş. yönünden hak kazanılacak ücret alacağının 8.129,60 USD, fazla çalışma ücreti alacağının 1.414,73 USD, hafta tatili ücreti alacağının 442,11 USD ve ulusal bayram ve genel tatil alacağının ise 392,98 USD olduğu, davalı T. Şirketinin istinaf başvurusu bulunmayıp emsal Yargıtay kararları gereği sirayet de mümkün olmadığından zamanaşımı def'in bu davalı yönünden dikkate alınmadığı, ayrıca davacının ücretinin banka kayıtlar ve tanık beyanları dikkate alınarak belirlendiği, faiz türünde ise hata bulunmadığı gerekçesiyle, Davalı N. İnşaat Turizm Taşımacılık Tic. ve San.A.Ş.'nin diğer istinaf sebeplerinin reddine, zamanaşımına ilişkin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 353'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin 2'nci alt bendi gereğince kaldırılmasına ve esas hakkında yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Temyiz Yoluna Başvuranlar:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı N. Şirketi vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

Temyiz Sebepleri:

1.Davacı vekili temyiz dilekçesinde; davanın kısmi alacak davası olarak açıldığı yönündeki nitelendirmenin hatalı olduğu, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının belirsiz alacak davası olarak açıldığı, bu nedenle zamanaşımının hatalı değerlendirildiği, ayrıca zamanaşımı süresi değerlendirmeye alınırken Bölge Adliye Mahkemesi'nin hatalı kararında olduğu gibi 09.07.2021 tarihinden geriye 5 yıl hesap edilerek 09.07.2016 tarihine gitmekle yetinilemeyeceği, Pandemi nedeniyle 2480 Karar sayılı Cumhurbaşkanlığı kararıyla durdurulan sürelerin ve arabuluculukta geçen sürelerin zamanaşımı hesabına katılacağı kuşkusuz olduğundan Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması gerektiği ileri sürülmüştür.

2. Davalı N. İnş. Turz. Taş. Tic. ve San. A.Ş. vekili temyiz dilekçesinde; davacının yurt dışında Türkiye'de çalıştığından ücret gelirinin gelir vergisi, damga vergisi, Sosyal Güvenlik Kurumu kesintisi gibi kesintilere

tabi olmadığı, bu nedenle tüm taleplerinin net olarak hesaplanması gerektiği, bilirkişi brüt üzerinden hesaplama yaptığından kararın bozulması gerektiği, davacının T. İnşaat çalışanı oluşu ve istifa ederek işyerinden ayrıldığından ücret alacağı ile kıdem ve ihbar tazminatı hakkının bulunmadığı, hükme esas alınan bilirkişi raporunun hatalı olduğu, ek rapor taleplerinin reddedilmesinin yerinde olmadığı, davacının ücretinin 4.000,00USD olmadığı, davacının hesapları kontrol edildiğinde her ay değişen meblağlarda ödeme tutarı varsa bunun davacının ücretine ek olarak aldığı fazla çalışmaların karşılığı olduğunun kabul edilmesi gerektiği, aksi hesaplamanın mükerrer ödemeye neden olduğu, davacının yazılı iş sözleşmesine itiraz etmediği, bu durumda 2014 yılında işe başladığında davacının 1.100,00 USD ücret aldığından kabul edilerek hesaplama yapılması gerektiği, yazılı delillerin görmezden gelindiği, tanık anlatımları ile sonuca gidildiği, bilirkişi raporuna itirazlarının değerlendirilmediği, Bölge Adliye Mahkemesi'nce sadece zamanaşımı iddiasının dinlendiği, davacının talep ettiği tüm alacak kalemlerinin müvekkili Şirket tarafından diğer davalı T. İnş. Tekst. Gıda İth. İhr. San. Tic. Ltd. Şti.'ye ödendiği, belgelerin bankadan celbedilmediği, davacının fazla çalışma ücretinin bulunmadığı, davacının şantiye amiri/şantiye şefi olarak çalıştırıldığından kendi mesaisini belirlediği için fazla çalışma talep edemeyeceği, ücretinin de yüksek belirlendiği, kabulün de salt davacı tanık beyanına göre yapıldığı, bilirkişi raporunda davacının aylık net ücretinin 4.000,00 USD olarak değerlendirilerek fazla çalışmalar için fark alacak hesaplanmasının da isabetsiz olduğu, Türkiye'de mevcut tatil günlerinin Türkiye' deki tatil günlerinden çok daha fazla olduğu, yılbaşında dahi 7 gün tatil olduğu ve işyerlerinde çalışma yapılmadığı, dosyaya Türkiye'nin ulusal bayram ve tatil günlerinin eklendiği, bu delillerin hiç değerlendirmeye alınmadığı, davacının Türkiye'de çalışmasından ötürü değerlendirmelerin Türkiye şartlarına göre yapılması ya da Türkiye'de çalışılmayan ulusal bayram ve tatil günlerinin tenzil edilmesi de gerektiği, hafta tatili çalışma iddiasının ispatlanmadığı, tüm alacak kalemleri için temerrüt tarihinden itibaren uygulanacak en yüksek banka mevduat faizi ile birlikte tahsilini talep edilmiş ise de bu talebin de haklılığının bulunmadığı, davacının dava konusu yaptığı alacak kalemleri için talep edebileceği faizin kanuni faiz olabileceği, en yüksek banka mevduat faizinin uygulanması talebinin hukuki dayanağının bulunmadığı ileri sürülmüştür.

Gerekçe:

Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme:

Uyuşmazlık, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, ücreti, bakiye aylık ücret ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretine hak kazanıp kazanmadığı, hak kazanmışsa alacakların

hesabı, karşılıklarının ödenip ödenmediği ve bu alacakların zamanaşımı uğrayıp uğramadığına ilişkindir.

İlgili Hukuk:

1. 26 Mart 2020 tarihli ve 31080 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un (7226 sayılı Kanun) geçici 1'inci maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

1. Covid-19 salgın hastalığının ülkemizde görülmüş olması sebebiyle yargı alanındaki hak kayıplarının önlenmesi amacıyla;

a. Dava açma, icra takibi başlatma, başvuru, şikâyet, itiraz, ihtar, bildirim, ibraz ve zamanaşımı süreleri, hak düşürücü süreler ve zorunlu idari başvuru süreleri de dâhil olmak üzere bir hakkın doğumu, kullanımı veya sona ermesine ilişkin tüm süreler; 06.01.1982 tarihli ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu, 04.12.2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ve 12.01.2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile usul hükmü içeren diğer kanunlarda taraflar bakımından belirlenen süreler ve bu kapsamda hâkim tarafından tayin edilen süreler ile arabuluculuk ve uzlaştırma kurumlarındaki süreler 13.03.2020 (bu tarih dâhil) tarihinden, ... İtibaren 30.04.2020 (bu tarih dâhil) tarihine kadar durur. Bu süreler, durma süresinin sona erdiği günü takip eden günden itibaren işlemeye başlar. Durma süresinin başladığı tarih itibarıyla, bitimine on beş gün ve daha az kalmış olan süreler, durma süresinin sona erdiği günü takip eden günden başlamak üzere on beş gün uzamış sayılır. Salgının devam etmesi halinde Cumhurbaşkanlığı durma süresini altı ayı geçmemek üzere bir kez uzatabilir ve bu döneme ilişkin kapsamı daraltabilir. Bu kararlar Resmî Gazete'de yayımlanır.

..."

2. Bilahare 30.04.2020 tarihli ve 31114 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı kararı ile de yargı alanındaki hak kayıplarının önlenmesi amacıyla getirilen bu sürelerin 01.05.2020 (bu tarih dâhil) tarihinden 15.06.2020 (bu tarih dahil) tarihine kadar uzatılmasına karar verilmiştir.

3. 6100 sayılı Kanun'un "Belirsiz alacak davası" kenar başlıklı 107'nci maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

1. Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir.

2. Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir. ..."

4. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 157'nci maddesinde "Bir dava veya def'i yoluyla kesilmiş olan zamana-

şımı, dava süresince tarafların yargılamaya ilişkin her işleminden veya hâkimin her kararından sonra yeniden işlemeye başlar.

Zamanaşımı, icra takibiyle kesilmişse, alacağın takibine ilişkin her işleminden sonra yeniden işlemeye başlar.

Zamanaşımı, iflas masasına başvurma sebebiyle kesilmişse, iflasa ilişkin hükümlere göre alacağın yeniden istenmesi imkânının doğumundan itibaren yeniden işlemeye başlar.” kuralına yer verilmiştir.

5. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nun (6325 sayılı Kanun) “Arabuluculuk sürecinin başlaması ve sürelerle etkisi” kenar başlıklı 16’ncı maddesi şöyledir:

1. Arabuluculuk süreci, dava açılmadan önce arabulucuya başvuru hâlinde, tarafların ilk toplantıya davet edilmeleri ve taraflarla arabulucu arasında sürecin devam ettirilmesi konusunda anlaşmaya varılıp bu durumun bir tutanakla belgelendirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar. Dava açılmasından sonra arabulucuya başvuru hâlinde ise bu süreç, mahkemenin tarafları arabuluculuğa davetinin taraflarca kabul edilmesi veya tarafların arabulucuya başvurma konusunda anlaşmaya vardıklarını duruşma dışında mahkemeye yazılı olarak beyan ettikleri ya da duruşmada bu beyanlarının tutanağa geçirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

2. Arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçirilen süre, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

6. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun (7036 sayılı Kanun) “Dava şartı olarak arabuluculuk” kenar başlıklı 3’üncü maddesinin on yedinci fıkrası “Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez” hükmünü havidir.

Değerlendirme:

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin tüm, davacı vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Dava konusu alacakların zamanaşımına uğrayıp uğramadığının açıklığa kavuşturulması gereklidir. Somut uyuşmazlıkta; İlk Derece Mahkemesi’nce davanın kabulü yönünde verilen karara karşı davalı N. Şirketince istinaf kanun yoluna başvurulmasını müteakiben Bölge Adliye Mahkemesi’nce istinaf başvurusu zamanaşımı yönünden yerinde kabul edilip İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi’nin bu kararında; kıdem ve ihbar tazminatı dışındaki ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram ve

genel tatil ücreti alacakları yönünden 5 yıllık zamanaşımı dikkate alıp ıslah tarihinin 09.07.2021 olduğu gözetilerek buna göre 09.07.2016 tarihinden önceki alacakların zamanaşımına uğradığı kabul edilmiştir.

3. Ne var ki davacı fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını belirsiz alacak davası olarak talep etmiştir. Yukarıda yer verilen ilgili hukuk kısmında belirsiz alacağa ilişkin düzenlemelere göre belirsiz alacak davası açılmasıyla zamanaşımı kesilir, bunun sonucu olarak da ıslaha karşı zamanaşımı def’inin sonuca etkisi olmaz.

4. Hâl böyle iken Bölge Adliye Mahkemesi’nce belirsiz alacak davasının bu sonucu dikkate alınmadan, bahse konu alacakların zamanaşımına uğradığı kabul edilerek davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüne karar verilmesi isabetsiz bulunmuştur.

5. Öte yandan, Covid-19 salgın hastalığının ülkemizde görülmüş olması sebebiyle yargı alanındaki hak kayıplarının önlenmesi amacıyla çıkarılan ve yukarıdaki ilgili hukuk kısmında zikredilen 7226 sayılı Kanun hükmü ile Cumhurbaşkanlığı kararı gereğince dava açma, icra takibi başlatma, başvuru, şikâyet, itiraz, ihtar, bildirim, ibraz ve zamanaşımı süreleri, hak düşürücü süreler ve zorunlu idari başvuru süreleri de dâhil olmak üzere bir hakkın doğumu, kullanımı veya sona ermesine ilişkin tüm sürelerin 13.3.2020 (bu tarih dâhil) tarihinden 15.06.2020 (bu tarih dâhil) tarihine kadar durmasına karar verilmiştir. Dolayısıyla bu sürelerin zamanaşımı hesabında dikkate alınması gerektiği açıktır.

6. Keza 6325 sayılı Kanun’un ve 7036 sayılı Kanun’un ilgili hukuk kısmında belirtilen hükümleri gereğince arabuluculuk sürecinde geçen sürelerinde zamanaşımı hesabında gözetilmesi gereklidir.

7. Nitekim davacı tarafça ıslahın bu durma süreleri dikkate alınarak yapıldığı anlaşılmaktadır. İstinaf denetiminde bu olgu gözetilerek bir değerlendirme yapılması gereklidir.

Netice itibarıyla, Bölge Adliye Mahkemesi’nce davanın türü (belirsiz alacak) dikkate alınmadan, yine Covid-19 nedeniyle getirilen durma süreleri ile arabuluculuk süreci için öngörülen durma süresi gözetilmeksizin zamanaşımı hesabı yapılarak yazılı şekilde sonuca gidilmesi isabetsiz olmuştur.

Karar:

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi’ne gönderilmesine,

25.05.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.