

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

155

TEMMUZ 2023

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



SENDİKA AİDAT ALACAĞININ FAİZ BAŞLANGICI (Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/3097

Karar No.: 2022/3815

Tarihi: 22.03.2022

Karar Özeti:

Toplu iş sözleşmelerinde, üyelik ve dayanışma aidat bedellerinin sendikaya ödenme tarihi düzenlenmiş ise ayrıca ihtarla gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmelidir. Buna mukabil, anılan konuya ilişkin bir düzenleme yok ise, hüküm altına alınan tutara faizin yürütülmesi için, sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerekmektedir. Dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise, dava ve ıslah tarihi temerrüt tarihini oluşturmaktadır.

Mahkemece verilen ve bozmaya konu edilen 25.06.2015 tarihli kararda, toplu iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemeler dikkate alınarak her aya ait sendika aidat alacaklarının ödeme tarihlerine göre temerrüt tarihleri belirlenip bu tarihlerden itibaren uygulanan işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte tahsiline karar verilmiş ve bu karar hesaplamaya esas yevmiye miktarları açısından denetime elverişli olmaması ve hesaplanan dönem yönünden yerinde bulunmaması nedeniyle bozulmuştur. Dolayısıyla, mahkemenin ilk kararı faiz başlangıcı ve türü yönünden isabetli bulunmuş ve bu yönden bozmaya konu edilmemiştir.

Hal böyle iken bozmaya uyan mahkemenin, hüküm altına aldığı sendika aidat alacaklarının faiz başlangıcının dava tarihine göre belirlenmesi isabetsizdir. Mahkemece, hüküm altına alınan her aya ait aidat alacaklarının toplu iş sözleşmesindeki ödeme tarihlerine göre ayrı ayrı tespiti yapıp bu temerrüt tarihleri açıkça gösterilerek bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte tahsili şeklinde karar verilmesi gerekir.

İlgili Mevzuat:

2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 61

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 18

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, süresi içinde taraflar vekillerince temyiz edilmiş ve davacı vekilince duruşma talep 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 Sendika vekili, davalı Belediye Başkanlığı'nın davacı Hizmet-İş Sendikası'nın yıllardır örgütlü olduğu bir işyeri olduğunu, davalı bünyesinde çalışan ve müvekkili sendikaya üye olan işçilerin, Hizmet-İş Sendikası Ana Tüzüğü'ne göre, sendikaya üyelik aidatı ödemeleri gerektiğini, davalı Belediyenin, işçilerden kestiği üyelik ve dayanışma aidatlarını bu güne kadar müvekkile ödemediğini, kanunun amir hükmü uyarınca, aidat kesinti listelerinin davalı işveren tarafından müvekkile gönderilmesi gerekmesine rağmen bu listelerin de müvekkile gönderilmemiş olduğunu, kesilen aidatların hangi tarihte ödeneceğine ilişkin düzenlemelerin davalı ile müvekkil Sendika arasında bağıtlanmış toplu iş sözleşmelerinde de mevcut olduğunu, toplu iş sözleşmeleri ve yasanın amir hükümlerine aykırı hareket eden, yapılan ödeme ihtarlarına rağmen borcunu ödemeyen davalının, 15.06.2009-24.06.2013 tarihleri arasındaki döneme ait sendika üyelik ve dayanışma aidatı asıl alacağının TİS'de öngörülen temerrüt tarihlerinden itibaren en yüksek işletme kredisi faizi ile birlikte tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davanın reddini talep etmiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, bozma ilamına uyularak aldırılan bilirkişi raporuna dayanarak davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Dava, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 18. maddesiyle mülga 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesi kapsamında, sendika üyelik ve dayanışma aidat alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. 6356 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin ikinci fıkrasına göre "Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir." hükmü, aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre de "Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür." düzenlemesi mevcuttur.

Mülga 2821 Sayılı Kanun'un 61. maddesinin birinci fıkrasına göre ise "İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur." düzenlemesi, aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise "Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa

göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır." düzenlemesi mevcuttur.

Belirtilen kanuni düzenlemelere göre, bir işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesi alan işçi sendikasının, yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini ve sendika tüzüğüne göre üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını işverene bildirmesi ve bu listeye göre üyelik aidatının kesilmesini ve sendikaya ödenmesini istemesi gerekir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesinin birinci fıkrasına göre "Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer". Kuralı, aynı maddenin ikinci fıkrasına göre de "Borcun ifa edileceği gün, birlikte belirlenmiş veya sözleşmede saklı tutulan bir hakka dayanarak taraflardan biri usulüne uygun bir bildirimde bulunmak suretiyle belirlemişse, bu günün geçmesiyle; haksız fiilde fiilin işlendiği, sebepsiz zenginleşmede ise zenginleşmenin gerçekleştiği tarihte borçlu temerrüde düşmüş olur." kuralı yer almaktadır. Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 101. maddesi de aynı niteliktedir.

Toplu iş sözleşmelerinde, üyelik ve dayanışma aidat bedellerinin sendikaya ödenme tarihi düzenlenmiş ise ayrıca ihtara gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmelidir. Buna mukabil, anılan konuya ilişkin bir düzenleme yok ise, hüküm altına alınan tutara faizin yürütülmesi için, sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerekmektedir. Dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise, dava ve islah tarihi temerrüt tarihini oluşturmaktadır.

Bu açıklamalar ışığında tarafların temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta, mahkemece verilen ve bozmaya konu edilen 25.06.2015 tarihli kararda, dava konusu sendika aidat alacakları toplu iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemeler dikkate alınarak her aya ait aidat alacaklarının ödeme tarihlerine göre temerrüt tarihleri belirlenip bu tarihlerden itibaren uygulanan işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte tahsiline karar verilmiş ve bu karar hesaplamaya esas yevmiye miktarları açısından denetime elverişli olmaması ve hesaplanan dönem yönünden yerinde bulunmaması nedeniyle bozulmuştur. Dolayısıyla, mahkemenin ilk kararı faiz başlangıcı ve türü yönünden isabetli bulunmuş ve bu yönden bozmaya konu edilmemiştir.

Hal böyle iken bozmaya uyan mahkemenin, hüküm altına aldığı sendika aidat alacaklarının faiz başlangıcının dava tarihine göre belirlenmesi isabetsizdir.

Bu durumda mahkemece, bozmadan sonra belirlenen sendika aidat alacağının yazılı şekilde tahsiline karar verilmesi isabetli ise de, yürürlükteki mevzuat hükümleri, taraflar arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeler ile davacı talebi ve bilhassa bozma kararının niteliği dikkate alındığında hüküm altına alınan alacağa yazılı şekilde faiz işletilmesi doğru olmamıştır.

Bu itibarla, mahkemece, hüküm altına alınan her aya ait aidat alacaklarının toplu iş sözleşmesindeki ödeme tarihlerine göre ayrı ayrı tespiti yapıp bu temerrüt tarihleri açıkça gösterilerek bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte tahsili şeklinde karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde faiz başlangıç ve türünün belirlenmesi hatalı olup, tekrar bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.03.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

İşçi sendikalarının temel gelir kaynakları arasında üyelerinin ödemekle yükümlü olduğu üyelik aidatları ile sendika üyesi olmayan kişilerin sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için ödedikleri dayanışma aidatları önemli bir yer tutmaktadır. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da kuruluşların gelirlerine ilişkin m. 28 hükmünde ilk sırada üyelik ve dayanışma aidatlarına yer verilmiştir (m. 28/1,a). İşçi sendikalarının maddi yönden güçlü olabilmeleri için üyelik ve dayanışma aidatlarının tam ve zamanında tahsili büyük önem taşımaktadır. Hukukumuzda bu tahsilatı kolaylaştırmak için söz konusu aidatların işveren tarafından kaynakta kesilmesi (check-off) yönetimi benimsenmiştir. Gerçekten 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da belirli koşullara sahip işçi sendikalarına, işverenden, işçilerine yapacağı ücret ödemesinden, işçinin sendikaya ödemesi gereken üyelik ve dayanışma aidatlarını keserek kendisine göndermesini talep hakkı tanınmıştır (Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022, 890-893;

Tuncay, A. C./Savaş Kutsal, B./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: Toplu İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2023, 108 vd.; Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020,193-196; Göktaş, S./Yılmaz, G.: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara 2021, 421 vd.; Kılıçoğlu, M./Tüfek, Ö.F.: Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, 3. Baskı, İstanbul 2023, 164-165; Aktay, N./Özdemir Ertürk, O.: Toplu İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara 2022, 62; Tunçomağ, K./Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018, 316; Sümer, H.H.: İş Hukuku, 26.Baskı, 2022, 215; Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, 10. Baskı, 2020, 505-506; Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul 2016, 219 vd.; Ekmekçi, Ö.: Toplu İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2023, 148 vd.; Akyiğit, E.: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2020, 238-241; Başbuğ, A.: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, 147).

Aidatların kaynakta kesilmesini talep hakkı, yetki belgesi alan işçi sendikasına aittir (STİSK m. 18). Yetki belgesi alan işçi sendikası henüz işverenle (veya sendikası ile) bir toplu iş sözleşmesi akdetmemiş olsa bile işverenden aidatların kaynakta kesilmesini talep edebilir. Bunun gibi mevcut bir toplu iş sözleşmesinin süresi bitmeden önce başka bir işçi sendikasının yetki alması halinde hem mevcut sözleşmeye taraf işçi sendikası hem de yeni toplu iş sözleşmesi için yetki belgesi alan işçi sendikası kaynakta kesinti talebinde bulunabilir (Bu konuda bkz. Özkaraca, E.: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İstanbul 2016, 226; Şahlanan, dn. 269, 193; Akyiğit, 239; ayrıca bkz. Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik m. 9/2).

Yetkili işçi sendikasının talebi üzerine aidat kesme yükümlülüğü işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverene ait olup asıl işverenin bu konuda bir sorumluluğu bulunmamaktadır (Yarg. 22. H.D., 13.10.2014, E. 2014/26610 K. 2014/27290 ve incelenmesi, Özkaraca, 229-230). Zira asıl işverenin birlikte sorumluluğu işçilerin iş ilişkisi nedeniyle alt işverenden olan alacaklarına ilişkindir. Burada ise işçinin borcu, sendikanın alacağı söz konusudur.

Yetkili işçi sendikasının talebi üzerine işverenin aidatları süresi içinde sendikaya göndermemesi halinde işleyecek faiz türü de kanunda özel olarak düzenlenmiştir. Bu faiz türü, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davalarında da söz konusu olan işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizdir (m. 18, m. 53). Yargıtay önceki kararlarında, işletme kredisini uygulayan tek bankanın Türkiye

Kalkınma Bankası olduğu gerekçesiyle, faiz oranının bu bankadan sorulmasına karar verirken, güncel kararlarda tüm bankalardan fiilen uyguladıkları işletme kredisi faiz oranının sorulması gerektiğine hükmedilmektedir (Yarg. 22. H.D., 14.01.2020, E. 2019/6682 K. 2020/258; bu konuda bkz. Gökteş/Yılmaz, 430-431).

İnceleme konusu karar da işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizin hangi tarihten itibaren uygulanacağına ilişkindir. Karara konu olayda davacı işçi sendikası, davalı işveren belediyenin toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin ücretlerinden kestiği üyelik ve dayanışma aidatlarını kendisine ödemediğini iddia ile sendika üyelik ve dayanışma aidatı alacaklarının toplu iş sözleşmesinde öngörülen temerrüt tarihlerinden itibaren en yüksek işletme kredisi faizi ile birlikte tahsilini talep etmiştir. Davalı belediye ise davanın reddini talep etmiştir.

Yerel mahkeme dava konusu olaya ilişkin ilk kararında, sendika aidat alacaklarının toplu iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemeler dikkate alınarak her aya ait aidat alacaklarının ödeme tarihlerine göre temerrüt tarihleri belirlenip bu tarihlerden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte tahsiline karar vermiştir.

Yerel mahkemenin bu kararı Yargıtay tarafından hesaplama esas yevmiye miktarları açısından denetime elverişli olmaması ve hesaplanan dönem yönünden yerinde bulunmaması nedeniyle bozulmuştur. Yerel mahkemenin ilk kararı faiz başlangıcı ve türü yönünden ise isabetli bulunmuş ve bu yönden bozmaya konu edilmemiştir. Bununla birlikte bozmaya uyan yerel mahkeme, hüküm altına aldığı sendika aidat alacaklarına dava tarihinden itibaren faiz işletilmesine karar vermiştir. Kararın tekrar temyizi üzerine Yargıtay, hüküm altına alınan her aya ait aidat alacaklarının toplu iş sözleşmesindeki ödeme tarihlerine göre ayrı ayrı tespit edilip bu temerrüt tarihleri gösterilerek bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte tahsiline karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle tekrar bozma kararı vermiştir. İnceleme konusu karar esas itibarıyla kaynakta kesme yükümlülüğüne aykırı hareket eden işverenin ödemekle yükümlü olduğu işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizin hangi tarihten itibaren uygulanacağına ilişkindir.

Olayda davacı işçi sendikasının talebi 15.06.2009-24.06.2013 tarihleri arasındaki döneme ilişkin sendika üyelik ve dayanışma aidatı alacaklarının tahsilidir. Başka bir deyişle, talep konusu üyelik ve dayanışma aidatları hem 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hem de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu dönemini kapsamaktadır.

Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, "İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılamaz.

Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır" (m. 61).

6356 sayılı Kanun'a göre ise, "Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir. Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür" (m.18/2-3).

Görüldüğü gibi, iki kanunun check-off sistemine ilişkin düzenlemeleri arasındaki en önemli farklılık da inceleme konumuzla ilgili olup, 6356 sayılı Kanun'da kaynakta kesme yükümlülüğüne aykırı davranan işverenin faiz ödeme yükümlülüğünün başlangıcı hususuna açıklık getirilmiştir. Kanuna göre, ödenmesi gereken aidatı bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür (m. 18/3, Yön. m. 9/4). Böylece işverenin faiz ödeme yükümlülüğünün doğumu açısından işverenin temerrüde düşürülmesi için sendikaca ayrıca bildirim yapılmasına gerek olmadığı açıkça öngörülerek önceki Kanun dönemindeki Yargıtay içtihadından farklı bir düzenleme benimsenmiştir.

Hükümde geçen "bildirim şartı aranmaksızın" ibareleri işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek olmadığı anlamında kullanılmış olup, eskiden olduğu gibi

sendikanın üye listesi ve aidat miktarı ile banka hesap bilgilerini bildirme yükümlülüğü devam etmektedir. İşçi sendikası bu belge ve bilgileri işverene göndermediği takdirde işverenin aidat kesme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Önceki dönemde faiz başlangıcına ilişkin Yargıtay uygulamasına göre, "...2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61/2. fıkrasında sendika üyelik aidatının bir ay içerisinde sendikaya gönderilmesi öngörülmüş ise de;...kanunda işverene bir aylık ödeme süresi öngörülmesi temerrüt için yeterli görülmemiş, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerektiği kabul edilmiştir. Toplu İş Sözleşmeleri'nde kesilen aidatın ne zaman sendikaya yatırılacağı hususu düzenlenmiş ise (2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 16. Maddesi uyarınca yetki belgesi alan işçi sendikası, her yetki döneminde yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini, sendika tüzüğüne göre üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve sendikanın banka hesap numarasını işverene bildirmesi koşulu ile) ayrıca ihtara gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmeli, düzenlenmemiş ise taraf sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerekir. Dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise dava ve ıslah tarihi temerrüt tarihini oluşturmaktadır. .", (Yarg., 9. H.D., 14.03.2013, E. 2013/5614 K. 2013/8889).

Kanunda öngörülen bir aylık sürenin bitimini temerrüt için yeterli görmeyen bu kararlara karşı oylar da yazılmaktaydı. Örneğin Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararına karşı S. Göktaş tarafından yazılan karşı oy yazısında, "...işveren kesilmesi istenilen aidatı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği takdirde aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorunda olduğundan, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek bulunmamaktadır. Kanunda belirtilen bir aylık sürenin bitimi itibariyle temerrüt gerçekleşir..." ifadelerine yer verilmişti (Yarg. 22. H.D., 21.06.2013, E. 2013/15051 K. 2013/15222).

6356 sayılı Kanun m. 18 hükmünde yer verilen "bildirim şartı aranmaksızın" ibareleri karşısında artık temerrüt için ayrıca ihtarda bulunulmasına gerek bulunmadığı açıktır (Güzel, A.: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, Ankara 2017, 338-339; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 891; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 109; Şahlanan, 195; Göktaş/Yılmaz, 430; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, 505-506; Ekmekçi, 150; Akyiğit, 240; Özkaraca, 227).

Böylece Yargıtay'ın, 2821 sayılı Kanun dönemindeki, toplu iş sözleşmelerinde, üyelik ve dayanışma aidatlarının sendikaya ödenme tarihi düzenlenmiş ise, ayrıca ihtara gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verileceği; buna karşılık, bu konuda bir düzenleme yok ise, hüküm altına alınan tutara faiz yürütülmesi için, sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerektiği, dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise, dava ve ıslah tarihinin temerrüt tarihini oluşturacağı yönündeki içtihadı önemini kısmen yitirmiş olmaktadır. 6356 sayılı Kanun döneminde toplu iş sözleşmelerinde ödeme tarihi düzenlenmiş ise bu tarihten, düzenlenmemiş ise kanunda öngörülen bir aylık sürenin bitimi tarihinden itibaren ayrıca ihtara gerek kalmaksızın faize karar verilecektir (Güzel, 338-339; Şahlanan, 195-196; Göktaş/Yılmaz, 430; Özkaraca, 227). İnceleme konusu kararda da toplu iş sözleşmesinde ödeme tarihleri düzenlenmiştir. Yargıtay da, hüküm altına alınan her aya ait aidat alacaklarının toplu iş sözleşmesindeki ödeme tarihlerine göre ayrı ayrı tespiti yapıp bu temerrüt tarihlerinden itibaren faiziyle birlikte tahsili şeklinde hüküm kurulması gerektiğine karar vermiştir. Karar faiz başlangıç tarihi yönüyle isabet taşımaktadır. Üyelik ve dayanışma aidatları dönemsel borçlar olduğu gibi miktarları da aylar itibariyle değişebilir. Bu nedenle, işverenin sorumlu olduğu tutarların aylık olarak belirlenmesi ve toplu sözleşmede öngörülen tarihten itibaren aylar itibariyle faiz işletilmesi gerekir. Kararı inceleme konusu yapmamızın nedeni, kararda hangi kanun dönemine ilişkin olduğu belirtilmeksizin şu ifadelerle yer verilmiş olmasıdır: "Toplu iş sözleşmelerinde, üyelik ve dayanışma aidat bedellerinin sendikaya ödenme tarihi düzenlenmiş ise ayrıca ihtara gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmelidir. Buna mukabil, anılan konuya ilişkin bir düzenleme yok ise, hüküm altına alınan tutara faizin yürütülmesi için, sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerekmektedir. Dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise, dava ve ıslah tarihi temerrüt tarihini oluşturmaktadır.". Belirtilen ifadeler Yargıtay'ın 2821 sayılı Kanun dönemindeki içtihadını yansıtmaktadır. Yukarıda belirttiğimiz gibi, 6356 sayılı Kanun döneminde sözleşmede ödeme tarihi düzenlenmemiş olsa da, işverenin temerrüde düşürülmesine gerek olmadığı maddede açıkça öngörülmüştür. Kanunda öngörülen bir aylık süreden itibaren her ay için belirlenen tutara faiz yürütülmesi bu yasal düzenleme karşısında zorunludur. Yüksek Mahkemenin de yanlış anlaşılmaya meydan

vermemek için ya bu açıklamalarının 2821 sayılı Kanun dönemine ilişkin olduğunu belirtmesi veya devamında 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemedeki farklılığa işaret etmesi gerekirdi. Yüksek Mahkemenin önceki içtihadını belirtirken cümlenin başında isabetli olarak, "2821 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönem yönünden" ifadesine yer verdiği örnek bir karar için bkz. Yarg. 22. H.D., 22.12.2014, E. 2014/34039 K. 2014/36146. Hatta aradan geçen zaman dikkate alındığında, 2821 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak artık pek uyuşmazlık çıkmaz ise de, olası bir uyuşmazlıkta önceki döneme ilişkin aidat alacaklarının faiz başlangıcının da konuya açıklık getiren 6356 sayılı Kanun'un öngördüğü şekilde tespit edilmesi isabetli olacaktır. Sonuç olarak Yargıtay'ın inceleme konusu kararının sonucu itibariyle isabetli olduğu kanısındayız.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/12915

Karar No.: 2022/13008

Tarihi: 20.10.2022

Karar Özeti:

İşkolu tespitine itiraz davasında öncelikle işlemi gerçekleştiren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı davalı olarak yer almalıdır. Diğer taraftan Yargıtay uygulamasında, işkolu tespitine itiraz davalarının niteliği ve dava sonucunda verilecek kararın mahiyeti dikkate alındığında, davanın, bakanlık yanında işveren ile dava sonucunda verilecek karardan etkilenecek olması sebebiyle bakanlık tarafından tespit edilen işkolunda kurulu sendikalara da yöneltilmesi gerektiği ve davalılar arasında da zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu, eksikliğin dahili dava yolu ile giderilmesi gerektiği kabul edilmekte idi. Bununla birlikte konunun yeniden değerlendirilmesi neticesinde, davayı takip iradesi olmayan gerçek ve tüzel kişilerin davanın tarafı hâline getirilmesi ile davanın kabulü durumunda yargılama giderlerinden sorumlu tutulması sonucunu doğuran bu uygulamanın usul ekonomisi ilkesi ile tasarruf ilkesine aykırı olduğu anlaşıldığından değişmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu itibarla mahkemece hukuki menfaati bulunan sendikalar ile işverene davanın ihbar edilmesi ve davaya katılma talebinin söz konusu olması durumunda, bu talep doğrultusunda taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasını incelenmelidir.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 5

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasındaki işkolu tespitine itiraz davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nin 22.09.2020 tarihli ve 2019/658 Esas, 2020/620 Karar sayılı kararı, Bölge Adliye Mahkemesi'nin 28.01.2021 tarihli ve 2020/2661 Esas, 2021/148 Karar sayılı kararı ile kaldırılarak davanın yeniden görülmesi için dosyanın mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesi'nce Bölge Adliye Mahkemesi'nin kaldırma kararı üzerine yapılan yargılama sonucunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 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; davalılardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, 12.06.2019 tarihli ve 30799 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2019/31 nolu işkolu tespit kararıyla "E...k Mağazacılık A.Ş." unvanlı işyerinde yürütülen işlerin niteliği itibariyle İşkolları Yönetmeliği'nin 12 sıra numaralı "metal" işkoluna girdiğine" karar verildiğini, söz konusu kararın usul ve kanuna aykırı olduğunu, davacının bebek ürünleri alışverişi konusunda Türkiye'nin ilk online mağazası olduğunu, bunun yanında 122 mağaza açarak bebek sahibi çiftlerin bir numaralı alışveriş markası haline geldiğini, işkolu tespit kararında belirtildiği üzere mağazaların hepsinin tek tek ve davacı Şirketten ayrı olarak değerlendirilmesinin eksik ve hatalı olduğunu, davacının genel merkezine bağlı 122 mağazası ile müşteri kitlesine hizmet vermekte olup hiçbir mağazanın bağımsız, tek başına ve ayrı bir hizmet kolu oluşturmadığını, söz konusu mağazaların her türlü yönetim, denetim ve kontrolünün genel merkez ile sağlandığını, bu sebeple bakanlıkça yapılan "mağazaların birbirinden ayrı bağımsız işyerleri olduğu" tespiti ile "genel müdürlük işyerinin mağazaların

bağlı yeri konumunda olmadığı” tespitlerinin hatalı tesisinin müvekkili yönünden mağduriyet yarattığını, aynı teknik amacı gerçekleştirmek üzere aynı sektöre yönelik faaliyet gösteren mağazaların ve depo işyerlerinin bu teknik amacı gerçekleştirirken birbirlerinin bağlı işyerleri olmadıklarına ilişkin olarak yapılacak tespit hakkaniyete aykırı olacağını, zira depo işyerlerinin temel amacının mağazalarda satışa sunulacak ürünlerin depolanması ve gerektiğinde sevkiyatlarının yapılması olduğunu, bu iki işyerinin bağlı olmadığı tespitinde hem mağazaların hem de depo işyerlerinin tek başlarına kendi kendileri tarafından yönetilen ve denetlenen işyerleri anlamına geleceğini ve amaçta birlik ilkesine aykırı tespit yapılmış olacağını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 12.06.2019 tarih ve 2019/31 Karar sayılı haksız ve mesnetsiz işkolu tespit kararının iptaline, depo işyerlerine ilişkin olarak İşkolları Yönetmeliği’nin 10 sıra numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda yer aldığı tespitinin yapılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde; müvekkili Bakanlıkça yapılan incelemede, E....k Mağazacılık A.Ş. unvanlı işverenliğe ait işyerlerinde yapılan incelemede; farklı adreslerde, farklı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sicil numaraları ile faaliyet gösteren mağazalarda perakende ticaret yapıldığı, tedarikçilerden temin edilen 0-4 yaş grubundaki anne/bebek, anne/çocuklara özgü ürünlerin satışının yapıldığı, mağazalarda yürütülen satış faaliyetinin birbirinden ayrık durumda olduğu, bir mağazadaki satışın ya da faaliyetin durması diğer mağazaları etkilemeyecek durumda olması, mağazaların birbirleri ile ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmemesi dolayısıyla mağazaların birbirinden ayrı bağımsız işyerleri olduğu, işçilerin de ağırlığının satış işinde çalıştıkları, 1370741.034 SGK sicil numaralı genel müdürlük işyerinde yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliği’nin 10 sıra numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda olduğu, 1198490.034 SGK sicil numaralı işyerinin niteliğinin depo olduğunu, deponun birden çok mağazaya ve genel müdürlük işyerine hizmet verdiği, işyerinde tedarikçilerden temin edilen ürünlerin depolanması ve mağazalara sevkiyatının yapılması ile genel müdürlükte internet üzerinden satışı yapılan ürünlerin depolanması ve sevkiyatının yapıldığını, mağazaların ya da genel müdürlüğün bağlı yeri konumunda olmadığını, işçilerin

ağırlığının depoculuk ve sevkiyata özgü işlerde çalıştıkları bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliği’nin 16 sıra numaralı gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda olduğunu, 1427803.034 SGK sicil numaralı teknik servis işyerinde mağazaların tamamına hizmet verildiği, mağazalardan bozuk olarak iade edilen ürünlerin tamir işlemlerinin yapıldığı, mağazaların bağlı işyeri konumunda olmadığı, işçilerin de teknik servis işinde çalıştıkları, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliği’nin 12 sıra numaralı metal işkolunda yer aldıklarının tespit edildiğini, dava konusu işlemin iptalini gerektirecek bir husus bulunmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi’nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; “...Bilirkişi heyet raporundaki tespitler ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacı şirkete ait iş yerinde yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliği’nin 10 sıra numaralı “ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” iş koluna girdiği...” gerekçesiyle; “Davanın KABULÜ ile, 1-Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 12/06/2019 tarih 30799 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 2019/31 Karar nolu işkolu tespit kararında yer alan davalı iş yerinde yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliği’nin 12 sıra numaralı “metal işleri” işkoluna girdiğine dair kararın İPTALİ ile bu iş yerinde yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliği’nin 10 sıra numaralı “ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar” iş koluna girdiğinin TESPİTİNE...” karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi’nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili istinaf dilekçesinde işyerleri ve işçiler açısından, o işyerinde yapılan işin niteliğine göre yönetmelik uyarınca işkolu tespiti yapıldığını, fakat işyerleri bakımından farklı işkollarında tespitler yapılmasının, şirketi bir bütün olmaktan çıkarmayacağını, zira firma ve şirketlerin büyük bir çoğunluğunun farklı işkollarında tescil edilmiş farklı işyerlerinin mevcut olduğunu, keza bu durumun teknolojik gelişmeler ile genişleyen iş organizasyonları açısından da mecburi olduğunu, somut durumda da yalnızca depo olarak faaliyet gösteren işyerinin, işin niteliğine göre

gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda; yalnızca teknik servis olarak faaliyet gösteren işyerinin, işin niteliğine göre metal işkolunda yer aldığı tespitinin hukuka uygun olduğunu, davanın reddi gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; "...Dosya içeriği mevcut delil durumu bir bütün olarak değerlendirildiğinde sendikalar kanunu 60 ncı maddeye göre bir iş yerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacaktır. Buna göre depoları aynı amaca ve aynı yönetime bağlı olarak tedarikçilerden temin edilen ürünlerin depo, tasnif edilerek işveren bünyesinde bulunan mağazaların ihtiyaçlarına göre sevkiyatının yapılmasını mağazacılık faaliyetinin parçası olduğu, mağazacılık faaliyeti dışında üçüncü kişilere depoculuk, antrepoculuk, ardiyecilik hizmeti verilmediği, sadece davacıya ait malların saklandığı, ve mağazaları sevk edildiği, yine teknik servis niteliğindeki iş yerinde ise, mağazalardan bozuk olarak iade edilen ürünlerin tamirini yapıldığını, mağazacılık faaliyeti dışında üçüncü kişilerin tamirat, tadilat gibi hizmetlerin verilmediğini, mağazacılık faaliyetinin bir parçası olarak faaliyet yürüttükleri ve asıl işe yardımcı işler olduğu böylece ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda gösterilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Dosya içeriği mevcut delil durumu göz önüne alındığında kanun gereğince iş yerinin girdiği işkolu iş yerinde yürütülen asıl işe göre belirlenmesi gerekmektedir asıl iş yerinin teknik amacına ulaşmak için yürüttüğü faaliyet olup iş yerindeki mal veya hizmet üretimi şeklinde oluşan amaca göre belirlenir, mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirmek için esaslı ve zorunlu olan faaliyet asıl iş niteliğini taşımaktadır. İş yeri organizasyonu içinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir davalı bakanlık tarafında (gemi yapımı ve deniz taşımacılığı ardiye ve antrepoculuk) iş kolunda gösterilen depolar davacının aynı yönetimi ve amaca bağlı olarak tedarikçilerden temin edilen ürünlerin depo tasnif edilerek iş veren bünyesinde bulunan mağazaları ihtiyaçlarına göre sevkiyat yapılması mantıcılık faaliyetinin bir parçası olup mağazacılık faaliyeti dışında üçüncü kişilere depo antrepo adil hizmeti verilmediği sadece davacı firmaya ait malların saklandığı anlaşılmalı (ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar) iş kolunda gösterilmesi

gerekmektedir. Yine teknik servis metal iş kolunda gösterilmişse de teknik servis niteliğindeki bu birimde davacı mağazalarından gelen bozuk iade ürünlerin tamir işlemleri yapıldığı ve mağaza dışında 3 kişiler tamirat tadilat gibi hizmetlerin verilmediği, firmanın asıl işini yürütülmesi için gerekli olan yardımcı iş olup asıl işin tabi olduğu iş koluna girmesi gerektiğinden, ticaret büro eğitim ve güzel sanatlar iş kolunda gösterilmesi gerektiği kanaatine varılmakla, aile ve çalışma ve sosyal güvenlik Bakanlığı'nın 12/06/2019 tarihli ve 2019/31 sayılı iş kolu tespit kararının iptali ile depoların ve teknik servisinin asıl işin tabi olduğu, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolunda gösterilmesi gerektiği kanaatine varılmakla, davalı Aile Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın istinaf itirazları ve istinaf başvurusunu esastan reddine karar verilmesi..."gerektiği gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde temyiz davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili başvurusunda bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili, taraf teşkilinin sağlanmadığını müvekkilinin harçtan muaf olduğunu beyan ederek ve istinaf dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulmasını talep etmiştir.

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 4'üncü ve 5'inci maddeleri kapsamında işkolu tespitine itiraz istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

- 6356 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı şöyledir: "Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur."
- 6356 sayılı Kanun'un "İşkolları" kenar başlıklı 4'üncü maddesi de şöyledir: "(1) İşkolları bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir.
(2) Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.
(3) Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir."

3. 6356 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir: "Bir işyerinin girdiği işkolu bu işyerinde yürütülen asıl işe göre belirlenir. İşyerindeki yardımcı işler de asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılır. Bir işyerinde yürütülen yardımcı işin alt işveren tarafından üstlenilmesi halinde, bu iş artık asıl işveren yönünden yardımcı iş olarak kabul edilemez. Bu işler alt işveren bakımından asıl iş kabul edilir ve işkolu buna göre belirlenir."

4. 6356 sayılı Kanun'un "İşkolunun tespiti" kenar başlıklı 5'inci maddesi ise şöyledir: "(1) Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/29 md.) Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/29 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) 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.

(3) İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez."

5. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) "Tasarruf ilkesi" kenar başlıklı 24'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Hâkim, iki taraftan birinin talebi olmaksızın, kendiliğinden bir davayı inceleyemez ve karara bağlayamaz.

(2) Kanunda açıkça belirtilmedikçe, hiç kimse kendi lehine olan davayı açmaya veya hakkını talep etmeye zorlanamaz.

(3) Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri dava konusu hakkında, dava açıldıktan sonra da tasarruf yetkisi devam eder."

6. 6100 sayılı Kanun'un "Taleple bağlılık ilkesi" kenar başlıklı 26'ncı maddesi şöyledir:

"(1) Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir.

(2) Hâkimin, tarafların talebiyle bağlı olmadığına ilişkin kanun hükümleri saklıdır."

7. 6100 sayılı Kanun'un "Usul ekonomisi ilkesi" kenar başlıklı 30'uncü maddesi şöyledir:

"(1) Hâkim, yargılamanın makul süre içinde ve düzenli bir biçimde yürütülmesini ve gereksiz gider yapılmamasını sağlamakla yükümlüdür."

8. 19.12.2012 tarihli ve 28502 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği'nin (Yönetmelik) 4'üncü maddesinin birinci fıkrası da şöyledir: "(1) Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenir. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5'inci maddesine göre kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir."

3. Değerlendirme

1. İşkolu, toplu iş hukukumuzun en önemli kavramlarından biridir. 6356 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin birinci fıkrası gereğince, sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar. Bu anlamda toplu iş hukukumuzda işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesinin kabul edildiği ve işkolu kavramı ile sendikaların hukuki olarak faaliyet sınırlarının belirlendiği ifade edilebilir. 6356 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre işkolları, Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir.

2. İşkolu kavramı ile çalışma yaşamında benzer nitelikte olan faaliyet türleri gruplandırılmak suretiyle tasnif edilmektedir. Hukukumuzda, bu suretle oluşturulan işkolu sayısı yirmi olarak belirlenmiştir. İşkolu tespitinde birim olarak işyerinin esas alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin gerekçesinde, 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, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile yönetimde birlik, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir.

3. İşyeri kavramının unsurları da nazara alındığında, teknik amaç doğrultusunda yapılan işin niteliğine göre işkolunun belirlenmesi gerektiği ifade edilebilir. Bununla birlikte, aynı işyerinde farklı nitelikte mal veya hizmet üretimlerinin söz konusu olması durumunda, birden fazla

teknik amaç mevcut olabilir. Bu ihtimalde, işyerinde yürütülen faaliyet kapsamındaki ağırlıklı işin niteliğine göre işkolunun tespit edilmesi gerekmektedir (Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s.50; Aziz Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2019, s.50).

4. Somut uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 12.06.2019 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 2019/31 sayılı işkolu tespit kararı ile; "E.....k Mağazacılık A.Ş. unvanlı işverenliğe ait işyerlerinde Bakanlığımızca yapılan incelemede; farklı adreslerde, farklı SGIC sicil no'ları ile faaliyet gösteren mağazalarda perakende ticaret yapıldığı, tedarikçilerden temin edilen 0-4 yaş grubundaki anne/bebek, anne/çocuklara özgü ürünlerin satışının yapıldığı, mağazalarda yürütülen satış faaliyetinin birbirinden ayrık durumda olduğu, bir mağazadaki satışın ya da faaliyetin durması diğer mağazaları etkilemeyecek durumda olması, mağazaların birbirleri ile ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmemesi dolayısıyla mağazaların birbirinden ayrı bağımsız işyerleri olduğu, işçilerin de ağırlığının satış işinde çalıştıkları, i.....y Mah. D.....u Cad. Merkez B.....ı 37/6 Ataşehir/İSTANBUL adresindeki 1370741.034 SGK sicil no'lu genel müdürlük işyerinde işverenliğe ait olan işyerlerinin tamamının yönetim, finans, satın alma, insan kaynakları, muhasebe vb. işlerinin yapıldığı ancak mağazaların tamamına, depo işyerine ve teknik servise hizmet verdiği, mağazaların bağlı yeri konumunda olmadığı, işçilerinde bu işe özgü işlerde çalıştıkları, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra numaralı "ticaret, büro eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda, O.....a Mah. E.....s Cad. T.....o E.....m Merkez Bina Arka 4 Tuzla/İSTANBUL adresindeki 1198490.034 SGK sicil no'lu işyerinin niteliğinin depo olduğu, deponun birden çok mağazaya ve genel müdürlük işyerine hizmet verdiği, işyerinde tedarikçilerden temin edilen ürünlerin depolanması ve mağazalara sevkiyatının yapılması ile genel müdürlükte internet üzerinden satışı yapılan ürünlerin depolanması ve sevkiyatının yapıldığı, mağazaların ya da genel müdürlüğün bağlı yeri konumunda olmadığı, işçilerin ağırlığının depoculuk ve sevkiyata özgü işlerde çalıştıkları bu nedenle yapılan işlerin işkolları Yönetmeliği'nin 16 sıra numaralı "gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk" işkolunda, A.....r Mah. 23 N.....n Cad. No:..... Ümraniye/İSTANBUL adresindeki 1427803.034 SGK sicil no'lu teknik servis işyerinde mağazaların tamamına hizmet verildiği, mağazalardan bozuk olarak iade edilen ürünlerin tamir

işlemlerinin yapıldığı, mağazaların bağlı yeri konumunda olmadığı, işçilerin de teknik servis işinde çalıştıkları, bu nedenle yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliği'nin 12 sıra numaralı "metal işkolunda" yer aldığı belirlenmiştir.

5. Davacı vekili tarafından dava dilekçesindeki talep sonucunda açık bir şekilde depo işyerlerine ilişkin olarak İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra numaralı "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda yer aldığı tespitinin yapılmasına" karar verilmesi talep edilmiştir. Bu anlamda mahkemece işkolu tespit kararında yer alan 1198490.034 SGK sicil numaralı depo işyeri ile sınırlı şekilde yargılama yapılarak hüküm kurulması gerektiği açık ise de dava konusu olmayan 1427803.034 SGK sicil numaralı teknik servis işyeri ile ilgili hüküm kurulması doğru olmamıştır.

6. Nitekim taleple bağıllık ilkesi, hâkimin, tarafların talepleriyle bağıllı olduğunu, talepten fazlasına veya talepten başka bir şeye karar veremeyeceğini, ancak duruma göre talep sonucundan daha azına karar verebileceğini ifade eder. Taleple bağıllık ilkesinin taşıdığı ilk anlam, tarafın talep etmediği husus hakkında mahkemenin karar veremeyeceğidir. Buna göre hâkimin karar verme sınırı dava dilekçesi ile belirlenmiş olur. Taleple bağıllık ilkesinin taşıdığı ikinci anlam ise tarafın talebinden fazlasına mahkemece karar verilememesidir. Bu itibarla mahkemece taleple bağıllık ilkesi gözetilmeksizin karar verilmesi isabetsizdir.

7. Taleple bağıllık ilkesi gereğince sadece 1198490.034 SGK sicil numaralı depo işyerine ilişkin yargılama yapılması gerektiği belirlenmekle birlikte, bu aşamada taraf teşkili konusunun değerlendirilmesi gerekmektedir.

8. 6356 sayılı Kanun'un 5'inci maddesine göre işkolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasını müteakip, bu tespiti karşı ilgililer, on beş gün içinde dava açabilir. Belirtilen süre hak düşürücüdür. Madde metninde ifade edilen "ilgililer" sözcüğü kanunda tanımlanmadığı gibi davanın kimin aleyhine açılacağı da belirlenmemiştir.

9. İşkolu tespitine itiraz davasında öncelikle işlemi gerçekleştiren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı davalı olarak yer almalıdır. Diğer taraftan Yargıtay uygulamasında, işkolu tespitine itiraz davalarının niteliği ve dava sonucunda verilecek kararın mahiyeti dikkate alındığında, davanın, bakanlık yanında işveren ile dava sonucunda verilecek karardan etkilenecek olması sebebiyle bakanlık tarafından tespit edilen işkolunda kurulu

sendikalara da yöneltmesi gerektiği ve davahlar arasında da zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu, eksikliğin dahili dava yolu ile giderilmesi gerektiği kabul edilmekte idi.

10. Bununla birlikte konunun yeniden değerlendirilmesi neticesinde, davayı takip iradesi olmayan gerçek ve tüzel kişilerin davanın tarafı hâline getirilmesi ile davanın kabulü durumunda yargılama giderlerinden sorumlu tutulması sonucunu doğuran bu uygulamanın usul ekonomisi ilkesi ile tasarruf ilkesine aykırı olduğu anlaşıldığından değişmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu itibarla mahkemece hukuki menfaati bulunan sendikalar ile işverene davanın ihbar edilmesi ve davaya katılma talebinin söz konusu olması durumunda, bu talep doğrultusunda taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esası incelenmelidir.

11. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular ışığında mahkemece, bakanlık tarafından tespit edilen işkolu olan gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepopculuk işkolunda yer alan ve davaya katılma hakkı bulunan sendikalara davanın ihbar edilmesi, belirtilen sendikalardan davaya katılan olması durumunda cevap ve delil sunma imkânı tanınması ve bu suretle işin esasının incelenmesi gerekirken, anılan hususlar gözetilmeksizin 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,
- Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 20.10.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2023/1128

Karar No.: 2023/1320

Tarihi: 25.01.2023

Karar Özeti:

İşkolları Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesine göre işkolu tespitine karşı ilgililer ve sendikalar, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Buna göre işkolu tespitini, işveren veya üyesi olduğu işveren sendikası, işyerinde faaliyet gösteren veya göstermeyi amaçlayan

işçi sendikaları ve işyerinde çalışan işçiler talep edebilir. Görüldüğü gibi işkolu tespitine itirazda, işveren ve işkolunda faaliyet gösteren sendikalar ile birlikte işkolu tespit işlemini yapan bakanlığın taraf olarak gösterilmesi zorunludur. Dava konusu şey üzerinde kim veya kimler hak sahibi ise davanın da bu hakka uymakla yükümlü olan kişilere karşı açılması gereklidir. Bir kimsenin davacı veya davalı sıfatına sahip olup olmadığı tıpkı hakkın mevcut olup olmadığıнын tayininde olduğu gibi maddi hukuka göre belirlenir. Somut uyuşmazlıkta; itiraza konu işyerleri M... Kentsel ve Sosyal Hizmetler San. Tic. A.Ş.'ye ait olup işveren olarak sadece bu Şirketin taraf olarak gösterilmesi gereklidir. Dolayısıyla ... Başkanlığı'nın davaya dâhil edilerek hakkında hüküm kurulması hukuken isabetsizdir.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 5

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasındaki işkolu tespitine itiraz davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalılardan ..., ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı ile M... Kentsel ve Sosyal Hizmetler San. Tic. A.Ş. vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvuruların esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılardan ..., ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı ile M... Kentsel ve Sosyal Hizmetler San. Tic. A.Ş. vekilleri 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 düşünöldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı sendikanın başvurusu üzerine davalı Bakanlığın 01.07.2020 tarihli ve 31172 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2020/71 Karar no.lu işkolu tespiti kararında, ... iştiraki olan davalı M... Kentsel ve Sosyal Hizmetler San. Tic. A.Ş.'ye ait 1074652.021 ve 1074624.021 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sicil no.lu işyerlerinde yapılan işlerin İşkolları Yönetmeliği'nin 19 sıra numaralı savunma ve güvenlik işkolunda, 1074788.021 ve 1074906.021 SGK sicil no.lu işyerlerinde yapılan işlerin 10 sıra numaralı

ticaret, büro, eğitim ve ... sanatlar işkolunda faaliyet yürüttükleri yönünde tespit edilmiş bulunduğunu, söz konusu belediye şirketine ait işyerlerinin belediye hizmetlerini yürütmek için kurulduğunu, şirketin yönetim ve denetiminin belediyede olduğunu, davalı Şirketin hisselerinin tamamının belediyeye ait olduğunu, kanun gereği asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin işkolundan sayılması gerektiğini iddia ederek davalı şirkete ait 1074652.021, 1074624.021, 1074788.021 ve 1074906.021 SGK sicil no.lu işyerlerine ilişkin bakanlığın işkolu tespiti kararının iptaline ve söz konusu işyerlerinde yürütülen faaliyetin İşkolları Yönetmeliği'nde 20 sıra numaralı genel işler işkoluna girdiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı ... (Güvenlik-...) vekili cevap dilekçesinde; bir şirkette birden fazla işkoluna girebilecek işyerlerinin olabileceği, özel güvenlik hizmetinin kendi mevzuatı gereği ayrı bir işyeri olarak gerçekleştirilebileceği, özel güvenlik işinin yapıldığı işyerinde özel güvenlik kimlik kartı olmayan başka bir işçinin çalıştırılmayacağını açık olduğu, davanın işçilerin sendikal haklarını kullanmalarının önüne geçme ve toplu ... sözleşme sürecini uzatma amacı taşıyan, hukuki dayanaktan yoksun ve haksız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı ... (Özgüven-Sen) vekili cevap dilekçesinde; bağımsız işyeri niteliğindeki 1074652 ve 1074624 SGK numaralı işyerlerinde yapılan işin, özel güvenlik hizmeti verilmesi olup işveren M... Kentsel ve Sosyal Hizmetler A.Ş.'nin diğer işyerlerinde yürütülen faaliyetlerin ve işverenin diğer işyerlerinin dâhil olduğu işkolunun herhangi bir etkisi veya önemi bulunmadığını ve bağımsız nitelikteki işbu işyerlerinin asıl ... yardımcı ... kapsamında değerlendirilemeyeceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

3. ... vekili cevap dilekçesinde; davalı şirketin 1074652.021 ve 1074624.021 SGK sicil no.lu işyerlerinde yürütülen faaliyetlerin savunma ve güvenlik işkolunda yer aldığını, belediyeye ait binaların özel güvenlik işlerini yürütmenin niteliği itibarıyla asıl işten farklı bir hizmeti meydana getirdiğini, bir işyerinde birden fazla asıl ... ve işkolu esasını engelleyecek bir düzenlemenin bulunmadığını, davalı şirket ile ... arasında yapılan sözleşmeye göre belediyeye ait hizmet binalarının özel güvenlik faaliyetlerinin davalı şirket tarafından yerine getirildiğini ve bu faaliyetin belediye hizmeti olarak kabul edilemeyeceğini, özel güvenlik faaliyetinin belediye

tarafından doğrudan yürütülen bir faaliyet olmadığını, özelliği gereği teknolojik uzmanlık gerektirdiğini ve bu nedenle yardımcı ... sayılmayacağını, denetim ve yönetim yetkisinin belediyede olmasının şirkette özel güvenlik faaliyeti yürütüldüğü gerçeğini değiştirmedeğini savunarak davanın reddini istemiştir.

4. Davalı ... Sendikası vekili cevap dilekçesinde; aleyhe iddiaları kabul etmediklerini belirterek davanın reddini istemiştir.

5. Davalı ... vekili cevap dilekçesinde; davanın hak düşürücü sürede açılmadığını, bakanlığın tespitinin hukuka uygun olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davalı şirketin 5393 sayılı Belediye Kanunu (5393 sayılı Kanun) ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu (5216 sayılı Kanun) kapsamında belediyenin hizmetlerinin bir bölümünü yürütmek adına faaliyet gösterdiği, her ne kadar bakanlık tarafından 1074652.021 ve 1074624.021 sayılı işyerlerinde görülen faaliyetin savunma ve güvenlik işkoluna girdiği, 1074788.021 ve 1074906.021 sayılı işyerlerindeki faaliyetin ise ticaret, büro, eğitim ve ... sanatlar ... koluna girdiğine dair tespit yapılmış ise de bahse konu işlerin belediyeye ait işyerlerinde ve 5393 sayılı Kanun kapsamında kurulan şirket tarafından icra edilen ... dâhilinde icra edildiği, emsal yargı kararları nazara alındığında bahse konu işlerin genel işler işkolundan sayılması gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılardan ..., ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı ile M... Kentsel ve Sosyal Hizmetler San. Tic. A.Ş. vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

B. İstinaf Sebepleri

1. Davalı bakanlık vekili; işkolu tespiti davası için mevzuatta öngörülen sürenin geçtiğini, bakanlıklarınca yapılan inceleme sonucunda gerekli tespitlerin yapılarak 2020/71 sayılı işkolu tespit kararının 01.07.2020 tarihli ve 31172 sayılı Resmî Gazete'de yayımlandığını, usul ve hukuka uygun olarak tesis edilen dava konusu işlemin iptalini gerektirecek bir husus bulunmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

2. Davalı şirket vekili; işkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o ... yerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerektiğini, alt işverenin işkolu tespitinin asıl işverenin yaptığı işe göre belirlenmeyeceğini, bilirkişi raporunun işbu davanın haksızlığını destekler nitelikte olduğunu, bir şirkette birden fazla işkoluna girebilecek ... yerlerinin olabileceğini, ülkemiz mevzuatı ve yerleşik uygulama gereği işkolu tespiti yapılırken birim olarak işyerinin esas alınması gerekeceğini, belediyenin veya bağlı şirketlerinin yaptığı her işin belediye hizmeti olarak kabul edilemeyeceğini, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin asıl işin girdiği işkolundan sayılması için işyeri kapsamında değerlendirme yapılması gerektiğinin açık olduğunu, dolayısıyla bakanlık tarafından 01.07.2020 tarihli ve 31172 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2020/71 No.lu işkolu tespiti kararında herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

3. Davalı ... Belediye Başkanlığı vekili; müvekkili idarenin söz konusu dava ile bir ilgisi bulunmadığından müvekkili yönünden husumet yokluğu nedeniyle davanın reddine karar verilmesinin gerektiği, ayrıca dava dilekçesinin taraflarına tebliğ edilmediğini ve savunma haklarının kısıtlandığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekeçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi’nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile belediyeler ile büyükşehir belediyelerinin görev ve yetkileri kapsamında yer alan faaliyetlerin yürütülmesi durumunda gerek doğrudan belediyeye ait işyerlerinin gerekse belediye şirketlerine ait işyerlerinin genel işler işkolunda yer aldığının kabulü gerektiği, dava dilekçesinin ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı’na 04.09.2020 tarihinde usulüne uygun şekilde tebliğ edilmiş olduğu, bu husustaki istinaf itirazının da yerinde olmadığı gerekçesiyle istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi’nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılardan ..., ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı ile M.... Kentsel ve Sosyal Hizmetler San. Tic. A.Ş. vekilleri temyiz isteminde bulunmuşlardır.

B. Temyiz Sebepleri

1. Davalı bakanlık vekili; usul ve hukuka uygun olarak tesis edilen, dava konusu işlemin iptalini gerektirecek bir husus bulunmadığını belirterek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

2. Davalı şirket vekili; bilirkişi raporunun işbu davanın haksızlığını destekler nitelikte olduğunu, bilirkişi tarafından yapılan inceleme ve tespitten de anlaşılacağı üzere bir şirkette birden fazla işkoluna girebilecek işyerlerinin olabileceğini, ülkemiz mevzuatı ve yerleşik uygulama gereği işkolu tespiti yapılırken birim olarak işyerinin esas alınması gerekeceğini, belediyenin veya bağlı şirketlerinin yaptığı her işin belediye hizmeti olarak kabul edilemeyeceğini, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin asıl işin girdiği işkolundan sayılması için işyeri kapsamında değerlendirme yapılması gerektiğini belirterek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

3. Davaya dâhil edilen ... vekili; müvekkili idarenin söz konusu dava ile bir ilgisinin bulunmadığını, husumet yokluğu nedeniyle müvekkili idare yönünden davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekeçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu ... Sözleşmesi Kanunu’nun (6356 sayılı Kanun) 4’üncü ve 5’inci maddeleri kapsamında işkolu tespitine itiraz istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6356 sayılı Kanun’un “Kuruluş serbestisi” kenar başlıklı 3’üncü maddesinin birinci fıkrasının ilgili kısmı şöyledir: “ (1) ... Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur. ...”

2. 6356 sayılı Kanun’un “İşkolları” kenar başlıklı 4’üncü maddesi şu şekildedir: “(1) İşkolları bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilmiştir.

(2) Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.

(3) Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.”

3. 6356 sayılı Kanun’un 4’üncü maddesinin gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir: “...Bir işyerinde yürütülen yardımcı

işin alt işveren tarafından üstlenilmesi halinde, bu ... artık asıl işveren yönünden yardımcı ... olarak kabul edilemez. Bu işler alt işveren bakımından asıl ... kabul edilir ve işkolu buna göre belirlenir. ...”

4. 6356 sayılı Kanun'un "İşkolunun tespiti" kenar başlıklı 5'inci maddesi ise şöyledir: "(1) Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir.

Mahkeme iki ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/29 md.) Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde Bölge Adliye Mahkemesi iki ay içinde kararını verir. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/29 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

(2) Yeni bir toplu ... 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.

(3) İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu ... sözleşmesini etkilemez.”

5. 19.12.2012 tarihli ve 28502 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıda yazılı şekildedir: "Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenir. Bakanlık tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, Sendikalar ve Toplu ... Sözleşmesi Kanunu'nun 5'inci maddesine göre kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir.”

6. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369'uncu maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371'inci maddeleri.

3. 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 ... ile M... Kentsel ve Sosyal Hizmetler San. Tic. A.Ş.'nin tüm, ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı'nın aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İşkolları Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesine göre işkolu tespitine karşı ilgililer ve sendikalar, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Buna göre işkolu tespitini, işveren veya üyesi olduğu işveren sendikası, işyerinde faaliyet gösteren veya göstermeyi amaçlayan işçi sendikaları ve işyerinde çalışan işçiler talep edebilir. Görüldüğü gibi işkolu tespitine itirazda, işveren ve işkolunda faaliyet gösteren sendikalar ile birlikte işkolu tespit işlemini yapan bakanlığın taraf olarak gösterilmesi zorunludur. Dava konusu şey üzerinde kim veya kimler hak sahibi ise davanın da bu hakka uymakla yükümlü olan kişilere karşı açılması gereklidir. Bir kimsenin davacı veya davalı sıfatına sahip olup olmadığı tıpkı hakkın mevcut olup olmadığıнын tayininde olduğu gibi maddi hukuka göre belirlenir.

3. Somut uyuşmazlıkta; itiraza konu işyerleri M... Kentsel ve Sosyal Hizmetler San. Tic. A.Ş.'ye ait olup işveren olarak sadece bu şirketin taraf olarak gösterilmesi gereklidir. Dolayısıyla ... Başkanlığı'nın davaya dâhil edilerek hakkında hüküm kurulması hukuken isabetsizdir.

Ne var ki bu hatanın giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden 6100 sayılı Kanun'un 370'inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü uyarınca Bölge Adliye Mahkemesi kararının düzeltilerek onanması gerekir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. ... ve M... Kentsel ve Sosyal Hizmetler San. Tic. A.Ş.'nin tüm, ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı'nın diğer temyiz itirazlarının reddine,

2. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı'nın temyiz itirazının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının, hüküm fıkrasında yer alan "Davacının davasının kabulü ile;" ibaresinin çıkartılarak yerine "Davanın ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı yönünden husumetten reddine, diğer davalılar yönünden kabulüne;" ibaresinin yazılması suretiyle DÜZELTİLEREK ONANMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davalı ... Belediye Başkanlığı'na iadesine, Dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 25.01.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2023/1816

Karar No.: 2023/1678

Tarihi: 08.02.2023

Karar Özeti:

Bir toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi olmadan imzalanması, behemehâl sözleşmenin hükümsüz olduğu sonucunu doğurmamaktadır. Bu noktada önemli olan ve tespiti gereken husus, toplu iş sözleşmesinin taraflarının yetki şartlarına sahip olup olmadığıdır. Nitekim kanunda bu husus açık olarak "taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü" şeklinde ifade edilmiştir. Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesi'nce öncelikle sözleşmenin imza tarihi itibarıyla tarafların yetki şartlarına sahip olmadığı, bu kapsamda bilhassa davalı sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartını (işkolu baraj şartı) sağlayıp sağlamadığı ve imza tarihi itibarıyla işyeri/işletme çalışan sayısı ile sendika üye sayısı duraksamaya yer vermeyecek şekilde gerekçede tartışmalı, bu suretle dayanağı deliller gösterildikten sonra oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 45

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında İlk Derece Mahkemesi'nde görülen ve istinaf incelemesinden geçen toplu iş sözleşmesinin iptali davasında verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, dairece Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi kararının kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi'nce bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın reddine karar verilmiştir.

İlk Derece 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 bakanlık vekili dava dilekçesinde; müvekkili kurumun davalı sendika ile Gaziantep Baro Başkanlığı arasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 98 sayılı Sözleşmesi'nin 4'üncü maddesinde yer alan "özgür ve gönüllü toplu pazarlık ilkesi" çerçevesinde yapılan ve 01.10.2020 tarihinde imzalanan 01.09.2020 - 31.12.2022 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin davalı Sendika tarafından 19.10.2020 tarihinde kayda alınan 12.20.2020 tarihli ve T.S.D.205/23-1271 sayılı dilekçe ile Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirdiğini, İl Müdürlüğü tarafından kayda alınan toplu iş sözleşmesinin 20.10.2020 tarihli ve 6978202 sayılı üst yazı ile bakanlığa intikal ettirildiğini, yapılan inceleme sonucu 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41 ve 42'nci maddelerine aykırı olduğu, yetki için başvuruda bulunulmadığı, yetki belgesi almadan imzalanmış olduğunun tespit edildiğini iddia ederek davalı Sendika ile Gaziantep Barosu Başkanlığı arasında düzenlenen 01.09.2020 - 31.12.2022 tarihleri arasında geçerli 01.10.2020 tarihli toplu iş sözleşmesinin, bakanlıktan yetki belgesi almadan düzenlenmiş olması nedeniyle iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı sendika vekili cevap dilekçesinde; 2009 Temmuz ayı işkolu istatistiklerine göre 17 numaralı ticaret büro eğitim ve güzel sanatlar işkolunda faaliyet gösteren Sosyal İş Sendikası'nın üye sayısı, işkolunda çalışanların %10,05 ini oluştururken 6356 sayılı Kanun ile toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip sendikaların tespit esas ve usullerinin değiştirildiğini, 26.01.2013 tarihli 6356 sayılı Kanun gereğince işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2013 yılı ocak ayı istatistikleri hakkındaki tebliğ adı ile yayımlanan tebliğe göre müvekkili sendikanın faaliyet gösterdiği 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda toplam işçi sayısının %0,34 olarak ilan edilmiş bulunduğunu, üye sayısını %10,05 den % 1'in altına indiren bu tebliğe karşı Ankara 2. İş Mahkemesi'nde açılan davanın devam ettiğini, 12.06.2019 tarihinde yürürlüğe giren 7176 sayılı torba kanun ile bir yıl süreli muafiyet getirildiğini, bu sürenin 12.06.2020 tarihinde sona erdiğini, yüzde birlik ülke barajı altında kaldığı için müvekkili sendikanın örgütlendiği, çoğunluk sağladığı işyerlerinde 6356 sayılı Kanun'a göre toplu iş sözleşmesi yapmadığını, Gaziantep Baro Başkanlığı'nda çalışan 19 işçiden 17'sini üye kaydettiğini ve çoğunluğu

sağladığını savunarak Anayasa'nın 90'ıncı maddesinin son fıkrası ile ILO 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 4'üncü maddesi uyarınca özgür ve gönüllü pazarlık ilkesi çerçevesinde davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davalı Gaziantep Barosu Başkanlığı, davaya cevap vermemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin 15.03.2021 tarihli ve 2020/341 Esas, 2021/235 Karar sayılı kararıyla toplu iş sözleşmesinin 20.10.2020 tarihinde bakanlığa intikal ettirildiği, yine sendikaya ait 17 adet üye kayıt fişinin bakanlık tarafından bakılan ve sağlanan elektronik başvuru ile e-Devlet üzerinden yapıldığı ve böylelikle sendika üyeliklerinin kanuna uygun olarak teşekkül ettirildiği, öte yandan yalnızca yetki belgesi olmadan bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması hâlinde işbu durumun tek başına toplu iş sözleşmesinin iptaline sebep olmadığı, bilirkişi tarafından yapılan inceleme neticesinde sunulan denetime açık 16.02.2021 tarihli rapor ile de sabit olduğu üzere dava dışı Gaziantep Barosu Başkanlığı'na ait 3496.027 Sosyal Güvenlik Kurumu sicil sayılı işyerinde işveren Gaziantep Barosu Başkanlığı ile davalı Sosyal İş Sendikası arasında yapılan 01.09.2020 - 31.12.2022 tarihleri arasında geçerli toplu iş sözleşmesinin imzalandığı, 01.10.2020 tarihi itibarıyla 19 işçinin çalıştığı ve iş sözleşmelerinin devam ettiği, bunlardan 2 işçinin sendikasız olduğu, 17 işçinin davalı Sosyal İş Sendikası'nın geçerli üyesi olduğu, toplu iş sözleşmesi için 6356 sayılı Kanun'un 41'inci maddesinde öngörülen $19 \times \%50 + 1 = 10,5$ nisabını davalı Sosyal İş Sendikası'nın sağlamış bulunduğu ve gerekli çoğunluğu haiz olduğundan toplu iş sözleşmesinin tarafları yetki ve sözleşme ifa şartlarını haiz olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin 16.12.2021 tarihli ve 2021/1455 Esas, 2021/1725 Karar sayılı kararıyla İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Dairemizin 20.04.2022 tarihli ve 2022/4213 Esas, 2022/4946 Karar sayılı ilâmı ile iptali talep edilen toplu iş sözleşmesinin tarafları davalı Sendika ile dava dışı Gaziantep Baro Başkanlığı olmasına karşın yargılamanın sadece davalı Sendikaya karşı yürütülüp toplu iş sözleşmesinin taraflarından olan Gaziantep Baro Başkanlığı'nın davaya dâhil edilmediği, bu nedenle mahkemenin usulünce taraf teşkili sağlamadan karar vermesinin hatalı olduğu gerekçesiyle ilk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.

B. İlk Derece Mahkemesi'nce Bozmaya Uyularak Verilen Karar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin 16.12.2021 tarihli ve 2021/1455 Esas, 2021/1725 Karar sayılı ilâmı kapsamı dışında bırakılmakla taraflar lehine oluşan usuli müktesep haklar nazara alınarak ortadan kaldırma ilâmında belirtilen taraf teşkili sağlanmakla, usuli eksiklik tamamlanmak suretiyle ve önemle önceki hükmün sınırlarına dokunulmaksızın hüküm kurulduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; 6356 sayılı Kanun'un "Toplu iş sözleşmesinin yapılması" başlıklı 41'inci ve müteakip maddeleri uyarınca davalı sendika ile dava dışı işveren arasında müvekkili bakanlıktan yetki almadan imzalanan dava konusu toplu iş sözleşmesi hükümsüz olduğundan bu sözleşmenin iptaline karar verilmesi gerektiğini ileri sürerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün ileri sürülüp sürülemediğine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" kenar başlıklı 53'üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir: "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

2. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki" kenar başlıklı 41'inci maddesinin birinci fıkrası da şöyledir:

"Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

3. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" kenar başlıklı 42'nci maddesi ise 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 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."

4. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki İtirazı" kenar başlıklı 43'üncü maddesi de şöyledir:

"(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."

5. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki Belgesi" başlıklı 44'üncü maddesi de şöyledir:

"Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, bakanlıkça bir yetki belgesi verilir."

6. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi" kenar başlıklı 45'inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir."

7. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369'uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371'inci maddeleri.

3. Değerlendirme

1. 6356 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz, sendikaların belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi araç, serbest toplu pazarlık

hakki çerçevesinde bağtlanacak bir toplu iş sözleşmesidir.

2. Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara 2013, s.942).

3. Yukarıda ilgili hukuk kısmında ayrıntılı olarak belirtilen düzenlemeler doğrultusundaki usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinde taraflarca anlaşma sağlanması durumunda toplu iş sözleşmesi imzalanacak, aksi hâlde ise arabuluculuk aşaması ve daha sonra da grev aşaması gündeme gelecektir.

4. Hukukumuzda toplu iş sözleşmesinin oluşturulması için öngörülen olağan süreç bu şekilde olmakla birlikte, yetki belgesi olmaksızın bir toplu iş sözleşmesi imzalanması durumunda yapılacak hususlar özel bir düzenleme konusu yapılmıştır. Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinin sonucu ayrıca ve açıkça 6356 sayılı Kanun'un 45'inci maddesinin birinci fıkrasında düzenlenmiş; buna göre yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğünün, bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebileceği kural altına alınmıştır.

5. Somut uyuşmazlıkta, davalılar tarafından 01.10.2020 tarihinde imzalandığı anlaşılan 01.09.2020- 31.12.2022 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin davacı bakanlığa gönderilmesi sonrasında toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü talep edilmiştir. İlk Derece Mahkemesi ilk kararında, davalı Sendikanın gerekli çoğunluk nisabını sağladığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından da aynı gerekçe ile istinaf başvurusu esastan reddedilmiş, dairemizce de mahkemenin usulünce taraf teşkili sağlanmadan karar vermesinin hatalı olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.

6. Bozma kararına uyan İlk Derece Mahkemesi'nce aynen, "... dosya kapsamına, hükmün dayandırıldığı deliller ve kanuni gerektirici sebeplere binaen; Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 8.Hukuk Dairesi 16.12.2021 tarihli 2021/1455 Esas ve 2021/1725 Karar sayılı ilâmi kapsamı dışında bırakılmakla taraflar lehine oluşan usuli müktesep haklar nazara alınarak, ortadan kaldırma ilamında belirtilen taraf teşkili sağlanmakla, usulî eksiklik tamamlanmak suretiyle ve önemle önceki hükmün sınırlarına dokunulmaksızın ..." gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

7. Dairemizin söz konusu bozma ilâmı ile derece mahkemelerince verilen karar usul yönünden bozularak ortadan kaldırılmış olup bu bozmanın mahiyetine göre taraflar lehine usuli kazanılmış hak oluşmadığı açıktır. Bu yönüyle mahkeme kararı isabetsizdir. Öte yandan mahkemenin usuli kazanılmış hakka dayanak olarak dairemiz bozma ilâmı ile kaldırılan istinaf kararının gösterilmesi de ayrıca bariz bir hatadır.

8. Keza, mahkemenin gerekçesinde aynen "Ortadan kaldırılan hüküm sonradan verilen kararın eki değildir. Her dava sonunda ancak bir nihai karar olabilir. Bu nedenle kaldırma kararı sonrası HMK 297. maddesine uygun olarak yeni bir hüküm oluşturmak gerekir. Böylece iki ayrı hüküm yerine tek bir nihai hüküm tesis edilmiş olacak, doğabilecek karışıklık ve tereddütler de giderilmiş olacaktır." şeklinde açıklamaya yer verilmesine karşın gerekçenin bu açıklamaya uygun oluşturulmaması da usul ve kanuna aykırı olup tüm bu hatalar hukuki güven ilkesini zedeler mahiyettedir.

9. Yukarıda yapılan tespit ve açıklamalar doğrultusunda mahkemece dairemiz bozma ilâmı sonrasında yapılacak yargılamada; belirtmek gerekir ki bir toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi olmadan imzalanması, behemehâl sözleşmenin hükümsüz olduğu sonucunu doğurmamaktadır. Bu noktada önemli olan ve tespiti gereken husus, toplu iş sözleşmesinin taraflarının yetki şartlarına sahip olup olmadığıdır. Nitekim kanunda bu husus açık olarak "taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü" şeklinde ifade edilmiştir.

10. Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesi'nce öncelikle sözleşmenin imza tarihi itibarıyla tarafların yetki şartlarına sahip olmadığı, bu kapsamda bilhassa davalı sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartını (işkolu baraj şartı) sağlayıp sağlamadığı ve imza tarihi itibarıyla işyeri/ işletme çalışan sayısı ile sendika üye sayısı duraksamaya yer vermeyecek şekilde gerekçede tartışmalı, bu suretle dayanağı deliller gösterildikten sonra oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.

11. Netice itibarıyla eksik incelemeyle usul ve kanuna aykırı olarak yazılı gerekçeyle karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;
Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Bozma sebebine göre davacı vekilinin diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,
Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne gönderilmesine, 08.02.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.