

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

113

SAYI: 429 - İLGİN 2017

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



YETKİ TESBİTİ İÇİN İKİ SENDİKANIN DA BAŞVURUDA BULUNMASI VE MUVAZAALI İŞÇİ ALINMASI

(Karar incelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/32897

Karar No: 2015/33998

Tarihi: 01/02/2015

Karar Özeti:

Dosya içeriğine göre hükme esas alınan raporda davalı Türk Metal işçisi olarak kabul edilen, davacı tarafın temyizine konu olan 18 çalışana ait üye kayıt fişleri incelendiğinde 2004, 2006, 2007, 2008, 2010, 2012 yıllarında davalı Türk Metal Sendikası'na üye oldukları, bu işçilerin 2013 yılı haziran ayında davacı Birleşik Metal Sendikası'na üye oldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle adı geçen işçilerin Tesbit tarihinde Türk Metal Sendikası üyeliklerinin sona erip ermediği, davacı sendikaya üyeliklerinin geçerli olup olmadığının denetlenmesi gerekir. Ayrıca Davacı Birleşik Metal Sendikası'nın tesbit talebinde bulunduğu tarihten kısa bir süre önce davacı sendikanın yetki başvurusunu boşa çıkarmak için muvazaalı işçi alınıp alınmadığı incelenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir.

İlgili Mevzuat:

6356 Sayılı Kanun Md. 17, 19, 41, 42, 43

Yargıtay Kararı

Davacı, yetki tespitinin iptaline karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkemece, asıl dava ile birleşen davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; Davalı Arabus Araç İmalat San ve Tic. A.Ş. işverenliğine ait yetki belgesinde yazılı işyerlerinde çoğunluğun sağlandığını ve bu sebeple Bakanlık nezdinde tespit talebinde bulunulduğunu, ancak Bakanlıkça 343 işçiden 131'inin üyeliği ile çoğunluğun sağlanmadığının bildirildiğini ve bu olumsuz tespit yazısının 18/07/2013 tarihinde tebliğ edildiğini, ancak buradaki işçi sayısı ve üye sayısının hatalı tespit edildiği gibi sendikal faaliyet sebebi ile bir kısım işçilerin iş akitlerine sendikal sebeple son verildiğini, bunlara ait davaların devam ettiği, ayrıca da davalı işverenin işçilerin feshinin gerçekleştiği 24 Haziran günü üyelikten istifa konusunda baskılarını artırdığını ve müvekkili sendikanın çoğunluğu sağlamasından korkan işverenin kendisine ait araçla yaklaşık 40-50 yeni



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

işçi getirerek İşe Giriş Formu doldurttuğunu, evraklarını tamamlattırmak üzere işçiler gönderdiğini, işe giriş belgeleri 24/06/2013 tarihinde işyerinde dolduran bu işçilerin işe giriş tarihleri kuruma geriye dönük olarak yapıldığını, ayrıca bu işçilerin Türk Metal Sendikası'na üye yapıldığı ve işten çıkarılan 18 üye için İstanbul Anadolu 5. İş Mahkemesi'nin 2013/714-731 esas sayılı dosyaları ile dava ikame edildiği, yine Bursa'daki işyerinde istifayı reddeden ve suç duyurusunda bulunan Ahmet Uzun ve Tarık Kühran isimli iki üyenin ise 24/06/2013 günü işten çıkarıldığını, bu üyeler içinde Bursa 9. İş Mahkemesi'nin 2013/124 ve 2013/130 Esas Sayılı dosyaları ile dava açıldığını, bunların davalarının sonuçlarına göre işe iade edilip edilmeme durumları dikkate alındığında çoğunluk tespitinin değişeceğini, esasen Bakanlığın müvekkili sendikanın yetki tespit başvurusu 24/06/2013 tarihli olmasına rağmen Türk Metal Sendikası'nın 27/06/2013 tarihli başvurusuna daha önce yanıt verdiğini, buna karşı da ayrıca dava açıldığını ve ilk başvuruyu yapan müvekkili sendikanın 24/06/2013 tarihli başvurusuna, yanıt vermeden ve sonucunun kesinleşmesini beklemeden Türk Metal Sendikası'na 27/06/2013 tarihli başvurusunu işleme koyduğunu, yetki tespitinde bahsi geçen işyerlerinde Bakanlıkça 11/07/2013 tarih ve 7269.1546/103.02/11302 sayılı olumsuz yetki tespit yazısının iptali ile müvekkili sendikanın 2/06/2013 başvuru tarihi itibarı ile Arabus Araç İmalat San. ve Tic. A.Ş.'ye ait Deri Organize Sanayi Bölgesi 7. Yol F 3 Parsel A Blok No 2 Tuzla / İSTANBUL, Organize Sanayi Bölgesi Mavi Cad. No 6 Nilüfer Bursa ve Cumhuriyet Mah. İsmet İnönü Cad. No 56 Çayırova Gebze / Kocaeli adresinde kurulu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere çoğunluğu sağladığının tespitine karar verilmesini; birleşen dosya da ise Türk Metal İş Sendikası'na verilen 27/06/2013 tarihli başvurunun bu tarih itibarı ile toplu sözleşme yapma yolundaki yetki tespit yazısının iptalini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren vekili davacı taleplerinin yerinde olmadığını ve dava dilekçesinde ileri sürülmüş olan Bakanlık nezdinde yapılan işlemler ile ilgili müvekkil şirketin hiçbir ilgisi ve bilgisinin bulunmadığı gibi şirket bünyesindeki sendikal faaliyetlerin yürütüldüğünü ve bu faaliyetlere müvekkil şirket tarafından yasal olmayan hiçbir davranışta bulunulmadığını, esasen Türk Metal Sendikası'na verilen tespit kararı da doğrular nitelikte olduğunu bu sebeple davanın reddini savunmuştur. Davalı Türk Metal Sendikası vekili; davacı sendikanın 24/06/2013 başvuru tarihi itibarı ile davalı işyerinde TİS yapmaya yetkili olmadığına ilişkin Bakanlığın 11/07/2013 tarih 11302 Sayılı olumsuz yetki tespit kararının yerinde

olduğunu, dava dilekçesindeki isnatların yerinde olmayıp davacı sendikanın MK 2'ye aykırı beyanlarından ibaret olduğu ve 6356 Sayılı Yasa'nın 41/3 Maddesi çerçevesinde işletme düzeyinde yüzde 40 veya daha fazla üyesi olan sendikanın iş sözleşmesi yapmaya hak kazandığını, bunun da olayda gerçekleştiğini ileri sürerek davanın reddini savunmuştur. Davalı T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili; Bakanlığın yapmış olduğu tespitinin yerinde olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacı Birleşik Metal İş Sendikası 24/06/2013 tarihli başvurusunda işyerinde yeterli çoğunluğa sahip olmadığı, yine davalı Metal İş Sendikası'nın 27/06/2013 tarihli başvurusunda işyerinde yeterli çoğunluğunun bulunduğu ve Bakanlık tarafından bu yönde yapılan işlemin kanuna uygun olduğu, sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar yeterli işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmayacağına ilişkin 6356 Sayılı Yasa'nın 42. Maddesi 4. Bendi uyarınca birleşen ve asıl davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı sendika vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1. Uyuşmazlık, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41 ve devamı maddeleri uyarınca davalı işverene ait işyerlerinde işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için çoğunluk sağladığının tespiti ile bu yönde davalı Bakanlığın diğer davalı sendika aleyhine yaptığı yetki tespitinin iptaline yöneliktir. Aynı Kanun'un 19. Maddesi'nde sendikaya üyeliğinden çekilme hükümlerine yer verilmiş ve "Çekilmenin, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacağı, çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılacağı, işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliğinin sona ereceği, bundan başka bir işçi işten ayrıldıktan sonra bir yıldan fazla bir süre aynı işkoluna giren bir işte çalışmamış ise sendika üyeliğinin son bulacağı" açıkça belirtilmiştir.

Dosya içeriğine göre hükme esas alınan raporda davalı Türk Metal işçisi kabul edilen, davacı tarafın temyizine konu 18 çalışana ait üye kayıt fişleri incelendiğinde 2004, 2006, 2007, 2008, 2010, 2012 yıllarında davalı Türk Metal İş Sendikası'na üye oldukları, rapor ekindeki liste incelendiğinde ise bu işçilerin 2013 yılı Haziran ayında davacı Birleşik Metal İş Sendikası'na üye oldukları tespit edilmiştir. Adı geçen işçilerin tespit tarihinde Türk Metal İş Sendikası üyeliklerinin sona erip ermediği, davacı sendikaya üyeliklerinin geçerli olup olmadığının, yukarıda belirtilen hükümler uyarınca denetlenmesi gerekir. Zira bu işçilerin üyelikleri yetki tespitini etkilemektedir. Mahkemece ihtilafa konu 18 işçinin çalıştıkları işyerlerini ve bu işyerlerinin kayıtlı olduğu işkollarını gösterecek şekilde hizmet cetvelleri getirtilerek Türk Metal İş Sendikası'na üyeliklerinin sona erip ermediğinin, davacı sendikaya üyeliklerinin gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılmaması hatalıdır.

2. Türk Medeni Kanunu'nun 2. Maddesi uyarınca "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz". Objektif iyiniyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen madde, bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasını zararlandırmak ya da güç duruma sokmak amacıyla haklarını kötüye kullanılmasını yasanın korumayacağını belirtmiştir. Bu nedenle iş ilişkisinde de fesih hakkını kullanan tarafın bu kurala dikkat etmesi gerekir. İşverenin işyerinde örgütlenen sendikanın yetkisinin tespitini etkilemek için ve sendikanın yetki almasının engellenmesi amacı ile yetkiden önce ve yetki anında işyerine işçi alınmasının dürüstlük kuralı kapsamında denetlenmesi ve işverenin bu işlemlerinin muvazaalı olup olmadığını denetlenmesi gerekir. Dosyada davacı sendikanın muvazaa iddiaları çerçevesinde yapılan incelemede; davacı Birleşik Metal İş Sendikası'nın tespit talep ettiği tarihten kısa süre önce işe alınan 22 işçinin işe giriş bildirgelerinin tespit tarihi olan 24.06.2013 günü kuruma verildiği; Haziran ve Ekim aylarında işten ayrılan bu işçilerin işten ayrılış bildirgelerinin Haziran, Temmuz ve Kasım aylarında kuruma verildiği; hükme esas alınan raporda bu işçilerden 17'sinin davalı Türk Metal İş Sendikası üyesi olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Bu tespitler ışığında mahkemece işveren tarafından yetki başvurusunu boşa çıkarmak için muvazaalı olarak işçi alınıp işten çıkarma olup olmadığının tespiti bakımından, SGK dönem bordroları, dosyada mevcut işe giriş ve ayrılış bildirgeleri ile bu işçilerin davalı Türk Metal İş Sendikası'na üyelik durumları değerlendirilerek; alınan bu işçilerin sonradan sigortalı gösterilip gösterilmedikleri, kademeli olarak yetki başvuru tarihinden sonraki aylarda işten çıkarılıp çıkarılmadıkları araştırılmalı, söz konusu işçiler ile ilgili işlemlerin, davacı sendikanın tespit konu işyerinde yasal çoğunluğunu bertaraf etmeye yönelik olup olmadığının belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 01.12.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

İnceleme konumuz Yargıtay Kararı'na konu olan olayda karar metninden anlaşıldığına göre, Davacı Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nın 24/06/2013 başvuru tarihi itibarıyla davalı işverene ait işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak üzere başvurduğu Bakanlıkça 343 işçinin 131'inin üyeliği ile Sendikanın yeterli sayıyı sağlamadığı için sendika aleyhine olumsuz yetki tespitinde bulunduğu, aynı işyerinde ayrıca 27/06/2013 tarihinde Türk Metal Sendikası'nın yetki başvurusunda bulunduğu ve Bakanlığın bu başvuru sonucunda Türk Metal Sendikası lehine olumlu tesbitte bulunduğu, Birleşik Metal Sendikası'nın, olumsuz tesbit kararına karşı dava açmış olduğu, daha sonrada Türk Metal için yapılmış olumlu tesbite karşı da dava açtığı ve bu davada kendisinin çoğunluğu sağladığının tespitine karar verilmesini ve Türk Metal Sendikası'na verilen 27/06/2013 başvuru tarihi itibarıyla olumlu

tesbit yazısının da iptalini istediği daha sonra kendisi aleyhine yapılan olumsuz tesbit kararının iptaline ilişkin davanın da işbu dava ile birleştirildiği ve Mahkemece de birleşen ve asıl davanın reddine karar verildiği anlaşılmaktadır. Yerel Mahkeme'nin bu kararını temyizden inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi iki nedenle Yerel Mahkeme kararını eksik inceleme gerekçesiyle bozmuştur. Bunlardan birincisi hükme esas alınan raporda Türk Metal işçisi olarak gösterilen ve yetki tesbitine etki edebilecek sayıdaki 18 işçinin durumlarının 6356 Sayılı Kanun'un 19. Maddesi'ndeki düzenlemeye göre değerlendirilmesidir. Yüksek Mahkeme'ye göre; Dosya içeriğine göre hükme esas alınan raporda davalı Türk Metal işçisi kabul edilen, davacı tarafın temyizine konu 18 çalışana ait üye kayıt fişleri incelendiğinde 2004, 2006, 2007, 2008, 2010, 2012 yıllarında davalı Türk Metal İş Sendikası'na üye oldukları, rapor ekindeki liste incelendiğinde ise bu işçilerin 2013 yılı Haziran ayında davacı Birleşik Metal İş Sendikası'na üye oldukları tespit edilmiştir. Adı geçen işçilerin tespit tarihinde Türk Metal İş Sendikası üyeliklerinin sona erip ermediği, davacı sendikaya üyeliklerinin geçerli olup olmadığının, yukarıda belirtilen hükümler uyarınca denetlenmesi gerekir. Zira bu işçilerin üyelikleri yetki tespitini etkilemektedir. Mahkemece ihtilafa konu 18 işçinin çalıştıkları işyerlerini ve bu işyerlerinin kayıtlı olduğu işkollarını gösterecek şekilde hizmet cetvelleri getirtilerek Türk Metal İş Sendikası'na üyeliklerinin sona erip ermediğinin, davacı sendikaya üyeliklerinin gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılmaması hatalıdır. Yüksek Mahkeme'nin yukarıda belirtilen bozma gerekçesi kanaatimce de isabetli olup dava konusu olaydaki iki sendika arasındaki üyelik geçişleri dikkate alındığında bu geçişlerin 6356 Sayılı Kanun'un üyeliğin kazanılmasına ve kaybedilmesine ilişkin hükümler açısından değerlendirilmesi gerekir. Kanun 17/3 Maddesi'nde işçinin istifa etmeksizin başka bir "Sendikaya üye olması halinde sonraki üyelikler geçersizdir" denilmektedir. Yasanın 19. Maddesi'nde ise sendikaya üyelikten çekilme hükümlerine yer verilmiş ve "çekilmenin, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacağı, çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni üyeliğin bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılacağı, işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliğinin sona ereceği, bundan başka bir işçi işten ayrıldıktan sonra bir yıldan fazla bir süre aynı işkoluna giren bir işte çalışmamış ise sendika üyeliğinin son bulacağı" açıkça belirtilmiştir. Yüksek Mahkeme ikinci bozma gerekçesinde, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılmasından yola çıkarak, işyerinde Türk Metal Sendikası lehine muvazaalı işçi alınıp alınmadığının da araştırılmamış olmasını da bozma nedeni saymıştır. Yüksek Mahkeme'ye göre; "... Dosyada davacı sendikanın muvazaa iddiaları çerçevesinde yapılan incelemede; davacı Birleşik Metal İş Sendikası'nın tespit talep ettiği tarihinden kısa süre önce işe alınan 22 işçinin işe giriş bildirgelerinin tespit tarihi olan 24/06/2013 günü kuruma verildiği; Haziran ve Ekim aylarında işten ayrılan bu işçilerin işten ayrılış bildirgelerinin Haziran, Temmuz ve Kasım aylarında kuruma verildiği; hükme esas alınan raporda bu işçilerden 17'sinin davalı Türk Metal İş Sendikası üyesi olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. Bu tespitler ışığında mahkemece işveren tarafından yetki başvurusunu boşa çıkarmak için muvazaalı olarak işçi alınıp işten çıkarma olup olmadığının tespiti bakımından, SGK dönem

borderları, dosyada mevcut işe giriş ve ayrılış bildirgeleri ile bu işçilerin davalı Türk Metal İş Sendikası'na üyelik durumları değerlendirilerek; alınan bu işçilerin sonradan sigortalı gösterilip gösterilmedikleri, kademeli olarak yetki başvuru tarihinden sonraki aylarda işten çıkarılıp çıkarılmadıkları araştırılmalı, söz konusu işçiler ile ilgili işlemlerin, davacı sendikanın tespiti konu işyerinde yasal çoğunluğunu bertaraf etmeye yönelik olup olmadığının belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir.

Yüksek Mahkeme'nin bu gerekçesi de, özellikle işçi alımının ve bu işçilerin işten ayrılış tarihlerinin kuşku uyandıracak şekilde olması nedeniyle işyerinde muvazaalı işçi alımı yapıp yapılmadığının araştırılmasını gerektirmektedir. Gerçekten de 6356 Sayılı Kanun'un 42. Maddesi'nin 4. Fıkrası'nda "sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar yetkili işçi sendikasının tesbitinde dikkate alınmaz" hükmüne yer verilmiştir. Maddenin kaleme alınmış biçimi hükmün konuluş amacını tam yansıtmamaktadır. Hükmün amacı işverenlerin işyerinde çalışan işçi sayısını yükselterek, sendikanın yetki başvurusunda olumlu sonuç almalarını önlemek için cezai yaptırımları da göze alarak geriye doğru işe giriş bildirgesi vermelerini önlemektir. Bu nedenle de söz konusu hükmü yetki başvuru tarihinden sonra geriye doğru yapılan bildirimlerin dikkate alınmayacağı şeklinde anlamak gerekir. Nitekim konuya ilişkin Yönetmelikte (RG 11/10/2013-28792) "yetkili işçi sendikasının tesbitinde sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin olarak yetki tesbiti başvurusu tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmamış bildirimler dikkate alınmaz" hükmüne yer verilmiştir (Yönetmelik Md. 7/4; Çelik - Caniklioğlu - T. Canbolat, İş Hukuku, 27. Bası, 585-586).

Sonuç:

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konumuz kararı yetki tesbitinde başvuruda bulunan iki Sendika arasındaki üye geçişlerinin üyeliğe giriş ve çıkışa ilişkin 17/3 ve 19. Maddeleri açısından değerlendirilmemiş bulunmasını ve de işyerine yeni işçi alımının sendikanın yetki almasını engellemek amacıyla muvazaalı olarak yapıp yapılmadığının incelenmemiş olmasını eksik inceleme sayarak Yerel Mahkeme kararını bozan kararı kanaatimce de isabetli bir karardır.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/19201

Karar No: 2015/26987

Tarihi: 01/10/2015

Karar Özeti:

Dosya içeriğine göre davalı banka "içinde bulunduğu koşullar, iş hacmindeki daralma ve tasarruf tedbirleri nedeni ile küçülme kararı almış ve toplu işçi çıkarma kuralına uygun olarak istihdam fazlası personelinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Küçülme kararı ile istihdam fazlası olacağı açıktır. Davalının bu fesihlerden önce ve sonra işçi aldığı da saptanamamıştır. Emsal aynı fesih nedeni ile çıkarılan işçilerde feshin işletme ve işyeri gereklerine dayanılarak geçerli nedenle yapıldığı kabul edilmiş

ve işe iade istekleri reddedilmiştir (Dairemizin 18.09.2014 gün ve 2014/10680 Esas, 2014/276122 Karar. 22. Hukuk Dairesi'nin 08.10.2013 gün ve 2013/27184 Esas, 2013/21095 Karar). Anılan kararlarda açıkça "davalı bankada küçülmenin devam ettiği, davacı işçinin tecrübe, görev ve pozisyonuna yakın nitelikte olabilecek başka pozisyonlara yeni işçi alımı yapıldığının tespit edilemediğinin, bu nedenlerle tutarlılık ve ölçülülük ilkesine uygun hareket edildiği, bu nedenle feshin geçerli nedene dayandığı gerekçelendirilmiştir. İşverenin işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenle feshi geçerli nedene dayandığından davanın reddi yerine yetersiz gerekçe ile kabulü hatalıdır.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 18-21

Yargıtay Kararı

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü: Davacı vekili, davalı işyerinde 6 aydan fazla kıdemi olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile muhasebe bölümünde şef olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin haklı ve geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirterek, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18-21. Maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı vekili, davalı bankanın 2011 ve 2012 yıllarında zarar etmeye devam etmesi nedeniyle tasarruf tedbirleri kapsamında iş akdinin feshinde emeklilikleri dolan ve yaklaşan, kadro durumları itibarıyla artık ihtiyaç bulunmayan, performansı düşük olan, genel iş disiplinine uymayan ve çalışma düzenini bozan personellere dikkat edilerek işten çıkarmalar yapıldığını, feshe son çare olarak başvurulduğunu, feshin davacının davranışları ve yetersizliği gibi nedenlerle değil, iş yeri ve işletmenini gereklerinden kaynaklanan nedenlerle gerçekleştirildiğini ve geçerli bir nedene dayandığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı bankanın tasarruf stratejisi ve işletmesel nedene dayalı olarak yapması gereken fesih işlemlerinde feshe son çare olarak başvurulması ilkesine riayet etmesi gerekirken, davalı tarafın somut olarak tasarruf tedbirleri bakımından nasıl bir çalışma yapıldığı ve önceliklerin hangi kalemlere verildiğini ve bunların yeterli gelmeyerek personel azaltımını mutlak surette kaçınılmaz bir maliyet kalemi oluşturduğu bakımında dosyada yeterli nitelikte veri sunulmadığı ve davalı tarafın ispat külfetini yerine getiremediği, işgücü fazlalığının oluştuğu konusunda dosyaya ispat edici delil sunulmadığı ve yapılmış objektif verisel bir çalışmaya rastlanılmadığı ve bu yönü ile işgücü fazlalığının ispat edilemediği, bu nedenle feshe son çare olarak başvurulması ilkesine riayet edilmediği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Karar davalı vekili tarafında temyiz edilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/2 Maddesi'nde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene

verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır. İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli (veya haklı) olduğunu uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararın aranması, bağlı işveren kararında işgörmeye ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihle keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir (06.10.2008 gün ve 2008/30274 Esas, 2008/25209 Karar, 11.09.2008 gün ve 2008/25324 Esas, 2008/23401 Karar sayılı ilamlarımız). İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. Ancak işçinin çalışma olanağının olup olmadığı somut olarak ortaya konmalıdır. Dosya içeriğine göre davalı banka "içinde bulunduğu koşullar, iş hacmindeki daralma ve tasarruf tedbirleri nedeni ile küçülme kararı almış ve toplu işçi çıkarma kuralına uygun olarak istihdam fazlası personelinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Küçülme kararı ile istihdam fazlası olacağı açıktır. Davalının bu fesihlerden önce ve sonra işçi aldığı da saptanamamıştır. Emsal aynı fesih nedeni ile çıkarılan işçilerde feshin işletme ve işyeri gereklerine dayanılarak geçerli nedenle yapıldığı kabul edilmiş ve işe iade istekleri reddedilmiştir (Dairemizin 18.09.2014 gün ve 2014/10680 Esas, 2014/276122 Karar. 22. Hukuk Dairesi'nin 08.10.2013 gün ve 2013/27184 Esas, 2013/21095 Karar). Anılan kararlarda açıkça "davalı bankada küçülmenin devam ettiği, davacı işçinin tecrübe, görev ve pozisyonuna yakın nitelikte olabilecek başka pozisyonlara yeni işçi alımı yapıldığının tespit edilemediğinin, bu nedenlerle tutarlılık ve ölçülülük ilkesine uygun hareket edildiği" bu nedenle feshin geçerli nedene dayandığı gerekçelendirilmiştir. İşverenin işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenle feshi geçerli nedene dayandığından davanın reddi yerine yetersiz gerekçe ile kabulü hatalıdır. 4857 Sayılı İş Yasası'nın 20/3 Maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Hüküm:

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 390.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, Kesin olarak oybirliği ile karar verildi. 01.10.2015

YARGITAY KARARLARI**Yargıtay 22. Hukuk Dairesi**

Esas No: 2014/13652

Karar No: 2015/23431

Tarihi: 08/07/2015

Karar Özeti:

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar süresi tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de bu hakkın da her hak gibi 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. Maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir. Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir. Maddenin 6. Fıkrası'nın açık hükmüne göre, işgüvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir. Somut olayda iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından ücretlerinin ödenmediği gerekçesi ile feshedildiği anlaşıldığından kıdem tazminatına hükmedilmesi yerindedir. Ancak fesih sebebine göre davalı işverenin yönetim hakkını kötüye kullandığı davacı tarafından ispatlanamadığı halde şartları oluşmayan kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 17

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili, kötüniyet tazminatı ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarıncaya temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi A. Balkaya tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı iş yerinde 1999 yılından beri tezgâhtar olarak çalıştığını, davalı şirketten ödenmeyen fazla

mesai ve yıllık ücretli izin alacaklarını talep ettiğini, haklarının verilmemesi üzerine 17.09.2012 tarihinde işten ayrıldığını beyanla kıdem-ihbar tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram genel tatil ücreti ile kötüniyet tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesini kendisinin sonlandırdığını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının davacı işçinin iş sözleşmesini haklı bir sebep yokken ve kötüniyetli olarak feshettiği, diğer taleplerine ilişkin alacakları da bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı ve davalı vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
2. İhbar tazminatı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur. İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir sebebi olmaksızın ve usulüne uygun bildirim süresi tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir sebebe dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez. Somut olayda, dosyadaki bilgi ve belgelerden iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır. İş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir sebebe dayansa dahi ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Böyle olunca mahkemece ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.
3. Uyuşmazlık taraflar arasındaki ilişkide kötüniyet tazminatının şartlarının oluşup oluşmadığı noktasında toplanmaktadır. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar süresi tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de bu hakkın da her hak gibi 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. Maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir. Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. Maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir. Maddenin 6. Fıkrası'nın açık hükmüne göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir. Somut olayda iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından ücretlerinin

ödenmediği gerekçesi ile feshedildiği anlaşıldığından kıdem tazminatına hükmedilmesi yerindedir. Ancak fesih sebebine göre davalı işverenin yönetim hakkını kötüye kullandığı davacı tarafından ispatlanamadığı halde şartları oluşmayan kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

Sonuç:

Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.07.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI**Yargıtay 7. Hukuk Dairesi**

Esas No: 2014/20246

Karar No: 2015/14573

Tarihi: 10/09/215

Karar Özeti:

4857 Sayılı İş Kanunu, 24/1-a Fıkrası'nda "iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa" düzenlemesi ile işçiye derhal fesih hakkı tanımaktadır. Davacı, sağlık sebebi ile iş sözleşmesini feshettiğine göre, Mahkemece, davacının tedavi gördüğü hastanelerden raporları temin edilerek; İş Kanunu, 24/1-a'daki işyerinin özellikleri, çalışma koşulları, yapılan işin özellikleri bir bütün halinde değerlendirilip bu koşulların işçi yönünden oluşup oluşmadığı, işçinin yaptığı işin sağlığını doğrudan etkileyip etkilemediği ve fesih tarihi itibarıyla davacının çalışmasına engel olabilecek bir rahatsızlığının bulunup bulunmadığı buna göre iş sözleşmesini sona erdirmesinde zorunluluk bulunup bulunmadığı yönünden sağlık kurulu raporu alınarak sonucuna göre kıdem tazminatı hakkında bir karar verilmelidir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 24

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davalı Sağlık Bakanlığı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu tarafından anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,
2. Davacı iş akdinin haksız ve bildirimsiz olarak sona erdirildiğini öne sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve yıllık izin ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiştir. Davalı, davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, davanın, kabulüne karar verilmiştir. Taraflar arasında feshin kim tarafından yapıldığı ve haklı nedene dayanıp dayanmadığı konularında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacı, sağlık raporu aldığını, raporunun bitim tarihi olan 26.01.2011 tarihinde işe gittiğini ancak işe alınmadığını iddia etmiştir. Davalı ise 26.01.2011 tarihinde istifa dilekçesi vererek davacının kendi isteğiyle ayrıldığını savunmuştur. Mahkemece, davacı tarafından istifa dilekçesi sunulmasına rağmen davalı tarafından 26.01.2011-, 27.01.2011 -28.01.2011 tarihlerinde sağlık raporunun süresi bittiği halde izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediğine ilişkin tutanak tutulmuş olmasının çelişkili olduğu gerekçesiyle iş akdinin işveren tarafından haksız olarak sonlandırıldığı kabul edilmiştir. Dosya içerisinde bulunan 26.01.2011 tarihli istifa dilekçesine el yazısıyla "firmanız bünyesinde devlet hastanesi işyerinde mutfak personeli olarak çalışmaktayken rahatsızlığım nedeniyle işten ayrılmak istiyorum, firmanızdan fazla mesai, ücret, yıllık izin vb. alacağım bulunmamaktadır. Gereğini arz ederim." yazılmış olup, dilekçede davacının imzası bulunmaktadır. Davacı, istifa dilekçesini kendisinin yazdığını ve dilekçenin altındaki imzanın da kendisine ait olduğunu doğrulamış olup dilekçenin içeriğini şirket yetkililerinin söylediğini kendisinin de yazdığını, dilekçeyi kendi iradesi ile yazmadığını beyan etmiş ise de dilekçeyi baskı altında yazıp imzaladığını ispatlayamamıştır. Davacı tanıklarından biri davacının hastalığından dolayı rapor almış olduğunu sonra rahatsızlığı nedeniyle işten ayrıldığını duyduğunu, diğer davacı tanıdığı ise davacının sağlık durumu elvermediği için kendisinin işten ayrıldığını davacıdan duyduğunu beyan etmiştir. Deliller birlikte değerlendirildiğinde, davacının sağlık nedeniyle istifa yolu ile iş akdini kendisinin feshetmiş olduğu haklı nedenle olsa dahi akdi fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, mahkemece, ihbar tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalı olmuştur. Dosya, kıdem tazminatı bakımından değerlendirildiğinde, davacının rahatsızlığı rapora göre "servikal diskopati" olup, söz konusu rapor beyin ve sinir cerrahisinden alınmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu, 24/1-a Fıkrası'nda "iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa" düzenlemesi ile işçiye derhal fesih hakkı tanımaktadır. Davacı, sağlık sebebi ile iş sözleşmesini feshettiğine göre, Mahkemece, davacının tedavi gördüğü hastanelerden raporları temin edilerek; İş Kanunu, 24/1-a'daki işyerinin özellikleri, çalışma koşulları, yapılan işin özellikleri bir bütün halinde değerlendirilip bu koşulların işçi yönünden oluşup oluşmadığı, işçinin yaptığı işin sağlığını doğrudan etkileyip etkilemediği ve fesih tarihi itibarıyla davacının çalışmasına engel olabilecek bir rahatsızlığının bulunup bulunmadığı, buna göre iş sözleşmesini sona erdirmesinde zorunluluk bulunup bulunmadığı yönünden sağlık kurulu raporu alınarak sonucuna göre kıdem tazminatı hakkında bir karar verilmelidir. Mahkemece, bu husus gözetilmeden eksik araştırma ile kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.

3. Dava dilekçesinde hafta tatili ücreti alacağı da talep edilmiş olmasına rağmen mahkemece bu talep hakkında olumlu-olumsuz bir hüküm kurulmadan karar verilmiş olması da ayrı bir bozma nedenidir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, 10.09.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/19784

Karar No: 2015/23551

Tarihi: 10/07/2015

Karar Özeti:

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. Maddesi'ne göre "Bu Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir". 6356 Sayılı Kanun'un 2/1-c Maddesi'ne göre görevli makam; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlıktır. Yetki tespiti ve yetki itirazı konusu 6356 Sayılı Kanun'un, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması" başlıklı sekizinci bölümünde düzenlenmiştir. Yukarıda belirtilen kanuni düzenleme karşısında, yetki tespitinin iptaline ilişkin açılacak davaların görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerekir.

İlgili Mevzuat:

6356 Sen. TİSK Md. 42

Yargıtay Kararı

Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, davalı sendikanın işyeri/işletmede yetkili olduğu yönünde yapılan tespit iptaline karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalı sendikanın müvekkiline ait işletmede yetki tespiti isteminde bulunduğunu, davalı Bakanlık tarafından sendikanın kanunun aradığı çoğunluğu sağladığının tespit edildiğini, kararın hatalı olduğunu, öncelikle davalı sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan tüm işçilerin yüzde 1'inin üyesi olup olmadığını belirlenmesi gerektiğini, yetki tespit kararında yer alan işyerlerinden birisinin 31.12.2013 tarihinde kapatılmış olduğunu, bu sebeple tespit iptaline değil işyeri bazında yapılması gerektiğini, yetki tespitinde yer alan rakamların gerçek sayıyı yansıtmadığını, yarım fazla çoğunluk aranması gerektiğini, yetki tespitinde tarafın müvekkili şirket değil üniversite olması gerektiğini, yetki tespitinin kamu işveren sendikalarına yöneltilmesi gerektiğini ileri sürerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 23903 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı sendika vekili, toplu iş sözleşmesi prosedürünün taraflarınca sürdürülmemeye olumlu yetki tespitinin düşürüldüğünü ve bu surede davanın konusuz kaldığını savunarak, karar verilmesine yer olmadığına karar verilmesini talep etmiş, davalı Bakanlık vekili de davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalılar temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Dava, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan olumlu yetki tespitinin iptaline ilişkindir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. Maddesi'ne göre "Bu Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir."

6356 Sayılı Kanun'un 2/1-c Maddesi'ne göre görevli makam; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlıktır.

Yetki tespiti ve yetki itirazı konusu 6356 Sayılı Kanun'un, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması" başlıklı sekizinci bölümünde düzenlenmiştir. Yukarıda belirtilen kanuni düzenleme karşısında, yetki tespitinin iptaline ilişkin açılacak davaların görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmesi gerekir.

İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 16.01.2015 tarih ve 23903 sayılı yetki tespitine göre, MAY Peyj. Teks. Yem. Tic. ve San. Ltd. Şti. ile ANT PA End. Yem. Tic. ve San. Ltd. Şti. ortak girişimine ait işletmede davalı Hizmet-İş Sendikası'nın kanunun aradığı gerekli çoğunluğu tespit edilmiş, bunun üzerine işveren tarafından, olumlu yetki tespitinin iptali talep olunmuştur.

Somut olayda, yetki tespitine konu işletmenin merkez adresinin İpekyolu/Van olduğu anlaşılmaktadır. Bu cümleden olarak, dava konusu işletme merkezi, Van Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bağlı bulunmaktadır. Şu halde, temyiz konusu davada, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi olan Van İş Mahkemesi kesin yetkilidir. Bu itibarla, mahkemece, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1-ç ve 115/2. Maddeleri gereğince, yetkisizlik sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken, işin esasının incelenerek yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, bozma sebebine göre sair hususların bu aşamada incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.07.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.