

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

153

MAYIS 2023

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



OLUMSUZ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ DİLEKÇESİNİN GÖREVLİ MAKAMA KAYDETTİRİLMESİ ZORUNLULUĞU

(Karar incelemesi)



Prof. Dr. Erçüment ÖZKARACA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/4676

Karar No.: 2021/12060

Tarihi: 16.09.2021

Karar Özeti

Somut uyuşmazlıkta davacı sendikanın yetki tespit başvurusu sonrasında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca dava konusu 14.04.2016 tarihli yazı ile olumsuz tespitle bulunulması üzerine, davacı sendika olumsuz yetki tespitinin iptalini talep etmiştir. Bununla birlikte dosya içeriğine göre davacı sendika tarafından itiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirilmemiştir.

Yukarıda belirtilen düzenlemelerde açık olarak ifade edildiği gibi olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptaline dair dava açılmadan önce altı iş günlük kesin süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedilmesi gerekmektedir. Bu husus yetki tespitinin iptali açısından dava şartı olup, aksi halde dava esasa girilmeksizin reddedilecektir. Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesi'nce işin esaslı incelenmeksizin davanın reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup, bu karara karşı yapılan istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmesi de doğru değildir.

İlgili Mevzuat

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.43
6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.114-115

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalılardan ... vekili ile ... vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, ... İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği ve bağlı sağlık tesislerinde faaliyet gösteren M... Sağlık Bilgi İşlem A.Ş. işyerinde çalışan sendika üyesi işçiler adına Toplu İş Sözleşmesi imzalamak için ... Çalışma Genel Müdürlüğü'ne 19.01.2016 tarih ve 151 sayılı yazı ile çoğunluk tespiti için yaptıkları başvuruya

işyerinin İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra numaralı "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda yer aldığı ve bu nedenle başvuru hakkında Bakanlığımızca yapılacak işlem bulunmadığı şeklinde cevap verildiğini, yapılan işlemin hukuka aykırı olduğunu ileri sürerek ... Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 14.04.2016 tarih ve 6743 sayılı yazısının iptali ile tespit konusu işyerinin 17 nolu "Sağlık ve sosyal hizmetler" işkoluna girdiğinin tespiti sonucunda işyerinde Toplu İş Sözleşmesi yapma açısından müvekkili sendikanın çoğunlukta olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılar Cevabının Özeti

Cevap veren davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalılardan ... ile ... istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesi'nce istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı, davalılardan ... ile ... temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe

Toplu İş Sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53'üncü maddesinde düzenlenmiştir. "Toplu İş Sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre, "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler".

Toplu İş Sözleşmesi yetkisi ise, Toplu İş Sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir Toplu İş Sözleşmesi yapabilmesi için Kanun'un aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, ..., 2013, s.942).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Yetki" başlıklı 41'inci maddesinin birinci fıkrasına göre,

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

6356 sayılı Kanun'un “Yetki Tespiti İçin Başvuru” başlıklı 42'nci maddesine göre ise “Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz...”

Yine aynı Kanun'un “Yetki İtirazı” başlıklı 43'üncü maddesine göre de;

“(1) Kendilerine 42'nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye başvuru 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 sendikalarıyla işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

Diğer taraftan “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik”in olumlu ve olumsuz yetki tespitine itiraza ilişkin 10'uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre de “Yetki tespitine itiraz, nedenleri belirtilmek suretiyle yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz dilekçesinin mahkemeye verilmeden önce görevli makama kayıt ettirilmesi gerekir.”

Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta davacı sendikanın yetki tespit başvurusu sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca dava konusu 14.04.2016 tarihli yazı ile olumsuz tespitte bulunulması üzerine, davacı sendika olumsuz yetki tespitinin iptalini talep etmiştir. Bununla birlikte dosya içeriğine göre davacı sendika tarafından itiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirilmemiştir.

Yukarıda belirtilen düzenlemelerde açık olarak ifade edildiği gibi olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptaline dair dava açılmadan önce altı iş günlük kesin süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirilmesi gerekmektedir. Bu husus yetki tespitinin iptali açısından dava şartı olup, aksi halde dava esasa girilmeksizin reddedilecektir (Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Hukuku, ... 2020, s.386; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, ... 2016, s.407; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, ... 2016, s.760; Tuncay, A. Can/Savaş Kutsal, Burcu: Toplu İş Hukuku, ... 2015, s.232; Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, ... 2017, s.289).

Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesi'nce işin esaslı incelenmeksizin davanın reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup, bu karara karşı yapılan istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmesi de doğru değildir.

Belirtilen sebeplerle 6356 sayılı Kanun'un 43'üncü maddesi gereğince, hükümlerin bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1-Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararı ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 59,30 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 29,20 TL harcın mahsubu ile bakiye 30,10 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı ...'nın yaptığı 319,60 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile ilgili davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 4080,00 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,

6-Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, 16.09.2021 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

Kararın İncelenmesi

Toplu iş sözleşmesi sistemimizde bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması gerekmektedir (STİSK m. 41). Ancak çifte baraj olarak adlandırılan bu koşulların fiilen varlığı, işçi sendikasının işveren ya da işveren sendikası ile toplu görüşme yapabilmesi, bu amaçla çağrıda bulunması için yeterli olmamaktadır. Kanuna göre, toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak yetkili olduğunu tespit ettirmesi gerekmektedir (m.42/1). İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini istemesi mümkün olmakla birlikte uygulamada bu duruma pek rastlanmamaktadır.

Yetki tespit başvurusu üzerine Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ederse, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir (m.42/2). Buna karşılık, işçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilmektedir (m.42/3). Sonuç olarak yetki tespit başvurusu Bakanlık tarafından olumlu ya da olumsuz olarak cevaplandırılmaktadır.

Bakanlığın olumlu ya da olumsuz yetki tespiti şeklinde tezahür eden bu işlem yargı denetimine tabi olup Kanun'un "Yetki itirazı" başlıklı 43. maddesinde düzenlenmiştir. Madde hükmü incelendiğinde, birinci fıkrada Bakanlığın olumlu tespit yazısı göndermesi halinde itiraz edebileceklerin ve itiraz hakkını kullanma süresinin düzenlendiği görülmektedir. İnceleme konumuzu oluşturan itiraz dilekçesinin mahkemeye verilmeden önce görevli makama kaydedilmesi zorunluluğu, ikinci fıkrada düzenlenmiştir. Üçüncü fıkrada, itirazın mahkemece incelenme süresi ve usulü ile mahkeme kararına karşı başvurulabilecek kanun yollarına yer verilmiştir.

Bakanlığın olumsuz yetki tespiti işlemine yani işyeri ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip bir işçi sendikası bulunmadığı tespitini içeren bildirimine karşı itiraz imkânı maddenin dördüncü fıkrasında öngörülmüştür. Buna göre, "...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" (m.43/4).

İnceleme konumuz da olumsuz yetki tespitine itirazdan önce itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedilmesine gerek olup olmadığı hususudur.

Uygulamada Bakanlığın olumlu yetki tespiti işlemine itirazda, itiraz dilekçesinin mahkemeye verilmeden önce görevli makama kaydedilmesi zorunluluğu konusunda çok tereddüt yaşanmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, olumlu yetki tespiti işlemlerine karşı görevli makama kayıt yapılmaksızın dava açıldığı durumlara rastlanmaktadır. Bunun gibi, itiraz dilekçesinin hangi mercie kaydedileceği hususunda da tereddütlerin yaşandığı görülebilmektedir. Yetki itirazına ilişkin 43. maddede geçen "görevli makam" Kanun'un "Tanımlar" başlıklı m.2/1,c hükmünde tanımlanmıştır. Buna göre, "Görevli makam: İşyeri 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 Bakanlıkı,... ifade eder". Görevli makam, yetki itirazı davasının görüleceği yer mahkemesinin tespiti açısından da belirleyici olmakta, dava görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinde görülmektedir (m.79).

İtiraz dilekçesinin kaydedilmesi ve bu kaydın süresi içinde ve doğru mercie yaptırılması yükümlülüğüne uygun davranılması, itirazda bulunan taraf açısından çok büyük öneme sahiptir. İtiraz dilekçesi hiç veya süresi içinde kaydedilmezse veya Kanun'da öngörülen görevli makamdan başka bir mercie kaydedilirse dava esasa girilmeksizin usulden reddedilmektedir. Zira kayıt yükümlülüğü bir dava şartı olarak kabul edilmektedir (Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022, 973; Şahlanan, F.: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 73-74; Sur, M.: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Bası, Ankara 2022, 316, Ekmekçi, Ö.: Toplu İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2022, 345; Canbolat, T.: 6356 Sayılı Kanununun Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 2013, 85; Akyiğit, E.: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2020, 416; Yarg. 9. H.D., 17.01.2002, E. 2001/20688 K. 2002/325; Yarg. 9. H.D., 22.02.2018, E. 2018/1188 K. 2018/3796; Yarg. 7. H.D., 12.01.2016, E. 2015/45275 K. 2016/2). Yetki itirazı davasında dava şartı olarak arabuluculuk hükümleri ise uygulanmamaktadır (Ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi, Ö./Özekes, M./Atalı, M./Seven, V.: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, İstanbul 2019, 219; Akyiğit, 412; Özkaraca, E./Ünal, C.: Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2019, S. 42, 35-36).

Dava şartları davanın esasın incelenip karara bağlanabilmesi için varlığı ya da yokluğu mutlaka gerekli olan hallerdir ve hâkim tarafından resen gözetilir (Pekcanitez Usul, Medeni Usul Hukuku, C. 1, 15. Bası, İstanbul 2017, 926 vd.; Arslan, R./Yılmaz, E./Taşpınar Ayvaz, S.: Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2017, 280 vd.; Yılmaz, E.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 2. Cilt, Madde 34-125, 4. Baskı, Ankara 2021, 2562 vd.). Bu nedenle yetki itirazı davasında hâkimin hüküm kurmadan önce kayıt şartının yerine getirilip getirilmediğini açıklığa kavuşturması gerekir (Ankara BAM 6. H.D., 13.02.2018, E. 2018/318 K. 2018/221; İstanbul BAM 25. H.D., 23.03.2017, E. 2017/359 K. 2017/177).

Yukarıda belirtildiği gibi, Kanunda görevli makam duruma göre Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak belirtilmiştir. Aynı hükümde yapılacak toplu iş sözleşmesi türüne göre itiraz dilekçesinin hangi Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kaydedtirilmesi gerektiği de açıklanmıştır. Bununla birlikte, Yargıtay kayıt yükümlülüğüne ilişkin hükmün amaçsal yorumundan hareketle, salt itiraz dilekçesinin başka bir il müdürlüğüne kaydedtirilmiş olmasının yetki tespitine itiraz edilmediği şeklinde yorumlanamayacağını, bu şekilde yapılan bir kayıt üzerine yapılan itirazın sonuçlanıncaya kadar yetki işlemlerinin durdurulması gerektiğini kabul etmektedir (Yarg. 9. H.D., 18.01.2022, E. 2021/12535 K. 2022/520; Yarg. 22. H.D., 17.09.2019, E. 2019/6045 K. 2019/16485; aynı yönde, Göktaş, S./Yılmaz, G.: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara 2021, 894; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 973).

Uygulamada bazı durumlarda itiraz dilekçesinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü yerine Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'ne kaydedtirildiği olaylara rastlanabilmektedir. Böyle bir durumda davanın esasa girilmeksizin usulden reddine karar verilmektedir. Bu yönde bir Yargıtay kararına göre, "...Davacı tarafından kanuni süre içerisinde dava açılmış ise de altı iş günlük süre içerisinde itiraz dilekçesinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kaydedtirilmediği görülmektedir. Yukarıda belirtilen düzenlemelerde açık olarak ifade edildiği gibi olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptali davası bakımından, altı iş günlük kesin süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedtirilmesi gerekmektedir. Bu husus yetki tespitinin iptali açısından dava şartı olup aksi halde dava esasa girilmeksizin reddedilecektir (F. Şahlanan, Toplu İş Hukuku, ..., 2020, s.386; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, ..., 2021, s.1050; Ü. Narmanhoğlu, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, ..., 2016, s. 407).

Belirtmek gerekir ki itiraz dilekçesinin Sosyal Güvenlik Kurumu ... İl Müdürlüğüne kaydedtirilmiş olmasının, açıklanan dava şartının yerine getirilmesi sonucunu doğurmayacağı açıktır..." (Yarg. 9. H.D., 30.06.2022, E. 2022/8050 K. 2022/8520).

Yargıtayın başka bir kararında itiraz dilekçesi görevli makama kaydedtirilmeksizin dava açıldıktan sonra dava açma süresi içinde bu defa kayıt yapıldıktan sonra dava açılması halinde bu ikinci dava açısından dava şartının yerine getirildiği kabul edilmiştir. Karara göre, "...ilk itiraz dilekçesi 3.10.2008 tarihinde Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğü kapalı olduğu gerekçesiyle kaydedtirilmemiş ise de, davacı işveren aynı süre içerisinde, aynı çoğunluk tespit yazısının iptali için ikinci bir itiraz dilekçesini Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedtirerek Hayrabolu Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi aracılığıyla Edirne İş Mahkemesi'ne 2008/491 esaslı sayılı dosya ile ikinci bir dava açmıştır. Açılan ikinci dava da ilk dava ile konusu, itiraz sebepleri ve tarafları aynı olması nedeniyle ilk dava ile birleştirilmiştir. Bu durumda dava dilekçesinin Bakanlığa veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedtirilmeden dava açılmasının yasaya aykırı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Çoğunluk tespitine ilişkin itirazlarda itiraz dilekçesinin önce Bakanlık veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedtirilmesi daha sonra dava açılması gibi bir zorunluluk yoktur. Bu düzenlemenin sebebi, Bakanlığın çoğunluk tespitine karşı itirazda bulunulduğundan haberdar olması sağlanarak yetki işlemlerinin durdurulmasıdır (6356 sayılı Kanun m.43/5). Somut olayda Bakanlığın haberdar edilmesi, itiraz dilekçesi süresinde Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedtirilip yetkili mahkemede açılan ikinci dava ile sağlanmıştır..." (Yarg. 9. H.D., 03.02.2009, E. 2009/2061 K. 2009/1467; kararı isabetli bulan inceleme için bkz. Kocabıyık, S.: Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydedtirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, 2010, 106 vd.; aynı yönde, Ekmekçi, 344; Akyiğit, 416; Başmanav, Y.: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uyarınca Yetki Tespitine İtiraz, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 33, Y. 2015, dn. 57, 37; kararda kullanılan önce kayıt yapıp sonra dava açılması zorunluluğu bulunmadığı yönündeki ifadelerin eleştirisi için Tuncay, A. C./Savaş Kutsal, B./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: Toplu İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2023, 287-288; karş. Göktaş/Yılmaz, 894). Kanaatimizce de lege feranda maddedeki silsile değiştirilerek önce dava açılıp sonra kaydedtirme şeklinde bir prosedür öngörülmesi isabetli olacaktır (Bu konuda bkz. Kocabıyık, 112-113; Ekmekçi, 344; Kocagil Ersoy, İ.: Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, İstanbul 2019, 306).

İtiraz dilekçesinin görevli makama kaydedtirilmesinden kasıt, dilekçenin ilgili kurumun evrak kayıtlarına girmesidir. Bu hususta özel bir şekil şartı olmayıp dilekçe üzerine şerh düşülmemiş olsa da kayıt şartı yerine getirilmiş sayılmaktadır (Yarg. 9. H.D., 20.01.2000, E.2000/116 K.2000/220). Zira bu şekilde de amaçlanan husus gerçekleşmekte, görevli makam itirazdan haberdar edilerek buna göre hareket etmesi sağlanmaktadır (Bu konuda bkz. Reisoğlu, S.: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 193; Göktaş/

Yılmaz, 895; Akyiğit, dn.175, 413; Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul 2016, 407; Başmanav, 37; Kocagil Ersoy, 306).

Olumlu yetki tespitlerine itiraza nazaran olumsuz yetki tespitlerine itirazdan önce dava dilekçesinin görevli makama kaydedtirilmesi konusunda daha çok tereddüt yaşandığı görülmektedir. İnceleme konusu karara konu olayda da yetki itirazında bulunan davacının dava dilekçesini görevli makama kaydetmediği görülmektedir. Bilindiği gibi, yetki itirazının yapılması yasa gereği yetki işlemlerini durdurmaktadır (m.43/5). Ancak yetki işlemlerinin durdurulabilmesi için bu işlemleri sürdüren Bakanlığın itirazdan haberdar olması gerekir. İtiraz dilekçesinin kaydedtirilmesi yükümlülüğü de görevli makamın itirazdan haberdar edilerek yetki işlemlerini durdurması amacıyla öngörülmüştür.

Bu noktada olumsuz yetki tespiti durumunda herhangi bir yetki işlemi yürütülmediği için kayıt yükümlülüğü bulunmadığı düşünülebilir. Kanun maddesinin düzenleniş biçimi de bu düşüncüyü destekler niteliktedir. Gerçekten yukarıda belirtildiği gibi, 43. maddenin birinci fıkrasında Bakanlığın olumlu tespit yazısı göndermesi halinde itiraz edebilecekler ve itiraz hakkını kullanma süresi düzenlenmiştir. İtiraz dilekçesinin mahkemeye verilmeden önce görevli makama kaydedtirilmesi zorunluluğu da bu fıkrayı takip eden ikinci fıkrada öngörülmüştür. Üçüncü fıkrada, itirazın mahkemece incelenme süre ve usulü ile mahkeme kararına karşı başvurulabilecek kanun yollarına yer verilmiştir. Bakanlığın olumsuz yetki tespiti bildirimine karşı itiraz imkânı ise maddenin dördüncü fıkrasında öngörülmüştür. Dolayısıyla olumsuz yetki tespitine itirazdan önce dilekçenin kaydı zorunluluğu bulunmadığı akla gelebilmektedir. Sürmekte olan yetki işlemi bulunmaması da bu düşüncüyü kuvvetlendirmektedir. Ancak bu süreçte başka bir başvuru üzerine mevcut bir itiraza rağmen yetki süreci yürütülebileceği için olumsuz yetki tespitine itiraz durumunda da görevli makama kayıt zorunluluğu bulunduğu kabul edilmelidir. Böylece durumdan haberdar olan Bakanlık, başka bir sendika için yetki işlemlerine başlamayacaktır (Aynı yönde, Göktaş/ Yılmaz, 894; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 293-294; Narmanlıoğlu, 407; Ekmekçi, 345; Akyiğit, 416; Okur, Z.: Toplu İş İlişkileri, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Kararlarının Değerlendirilmesi 2018, İstanbul 2021, 327; Başmanav, 41; Kocagil Ersoy, 304). Bu açıdan inceleme konusu kararda Yargıtay'ın vardığı sonuç isabet taşımaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin kararları yerleşik niteliktedir. Belirtelim ki, bu hususta (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi de olumlu yetki tespitinde olduğu gibi olumsuz yetki tespitinin iptaline dair dava açılmadan önce de altı iş günlük kesin süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesi gerektiği, bu hususun yetki tespitinin iptali açısından dava şartı olup, aksi halde davanın esasa girilmeksizin

reddedileceği görüşüneydi (Yarg. 22. H.D., 20.09.2018, E. 2018/9951 K. 2018/19316; Yarg. 22. H.D., 22.11.2018, E. 2018/15169 K. 2018/25159; aynı yönde, İzmir BAM 15. H.D., 27.02.2017, E. 2017/178 K. 2017/193).

Sonuç olarak kanaatimizce karara konu olayda Yargıtay'ın olumsuz yetki tespiti işlemine itirazdan önce itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedtirilmesi zorunluluğu bulunduğu sonucuna varmış olması isabetlidir.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/8050

Karar No.: 2022/8520

Tarihi: 30.06.2022

Karar Özeti

Davacı tarafından kanuni süre içerisinde dava açılmış ise de altı iş günlük süre içerisinde itiraz dilekçesinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kaydedtirilmediği görülmektedir. Olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptali davası bakımından, altı iş günlük kesin süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedtirilmesi gerekmektedir. Bu husus yetki tespitinin iptali açısından dava şartı olup aksi halde dava esasa girilmeksizin reddedilecektir. İtiraz dilekçesinin Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'ne kaydedtirilmiş olmasının, açıklanan dava şartının yerine getirilmesi sonucunu doğurmayacağı açıktır.

İlgili Mevzuat

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 43
6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 114-115

Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki olumlu yetki tespitinin iptali davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun kabulüyle İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak davanın usulden reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davalı Sendikanın müvekkiline ait işyerinde 25.04.2018 tarihli toplu sözleşme yapma talebinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 30.04.2018 tarih ve 33799 sayılı kararıyla uygun görüldüğünü, başvuru esaslarına göre işçi sendikasının yetki tespiti talebiyle Bakanlığa müracaat ederken kendisinde bulunan üyelik fişlerini yetki için

başvurduğu tarihten itibaren üç iş günü içerisinde işverene vermek zorunda olduğunu, ancak belirtilen liste veya herhangi bir belge gönderilmediği gibi herhangi bir bilgi de verilmediğini, yetki tespit yazısında bahsi geçen yetkilendirmenin Kanun'un aradığı şartları taşımadığını, müvekkili firmada çalışmakta olan işçilerin yarısından fazlasının sendikalı olmadığını sabit olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle 30.04.2018 tarihli ve 33799 Esas sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde özetle; işbu dava bakımından esasa geçilerek inceleme yapılmasının ön şartı / dava şartı bulunmadığı gibi tipik ve açık hakkın kötüye kullanımı örneği olması nedeniyle de davanın dinlenebilmesinin mümkün olmadığını, itiraz dilekçesinin görevli makama kaydettirilmesinin şart olduğunu, somut uyuşmazlıkta davacının itiraz dilekçesini süresinde görevli makama kaydettirip kaydettirmediğinin dosya içeriğinden anlamadığını, bunun öncelikle araştırılarak sonucuna göre değerlendirme yapılması gerektiğini, davacının itirazına dayanak yaptığı hususların ve taleplerinin hukuki gerçeklikten uzak olduğu gibi açık bir kötü niyetlilik örneği olduğunu, duruşma yapmaksızın ve esasa girilmeksizin davanın reddi gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini talep etmiştir.

2. Davalı ... vekili cevap dilekçesinde özetle; görevli makamın Kanun gereği Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olduğunu, görevli mahkemenin ... İş Mahkemeleri olduğunu, davacı tarafından dava açılmış ise de itiraz dilekçesinin görevli makam olan ... Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne verilmediğini 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 özetle;
"...yetkili sendika tespitinde verilen üye sayıları açısından, ÇSGB tarafından belirlenen rakamların yerinde olduğunun tespit edildiği..." gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

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

B. İstinaf Sebepleri

1. Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davalı Sendika tarafından müvekkili Şirkete liste veya herhangi bir belge gönderilmediği gibi herhangi bir bilgi de verilmediğini, yetkiye esas olarak çoğunluğun tespitinde işçi sıfatını

taşıyan ve işyerine kadrosuna dahil bulunan işçilerin göz önünde bulundurulması gerektiğini, müvekkili firmada çalışmakta olan işçilerin yarısından fazlasının sendikalı olmadığını sabit olduğunu ... adlı işçinin 02.12.2020 tarihinde sendikaya üye olup işbu dava sürecinden sonra üyeliği gerçekleştiğinden işbu dava açısından üyeliğinin yok hükmünde olduğunu, S. Kamalak, ... ve... adlı işçilerin üyeliklerinin yetki başvuru sonrası mı yoksa başvuru öncesi mi yapıldığının şaibeli olduğunu, eksik araştırılma ile davanın reddi yönüyle hüküm tesis edilmesinin hukuka uygun olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

2. ... vekili dava dilekçesinin görevli makama kaydettirilmeden doğrudan mahkemeye verilmesinin mevzuata aykırı olduğunu, davanın esastan reddi gerekçelerine katılmakla beraber davanın usulden reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla özetle; "...Dosya içeriğinde, ... Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 22.05.2018 tarihli yazısında, davacı şirketin davalı sendikaya verilen yetki tespit yazısına 6356 sayılı Kanun'un 42. maddesi uyarınca yasal süresi içinde İl Müdürlükleri'ne yapılan herhangi bir itirazının olmadığını kayıtlarının tetkikinden anlaşıldığının belirtildiği, yine ... Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 05.06.2018 tarihli yazısında, işverenlik tarafından itirazda bulunulduğu işverenliğin sehven ... SGK İl Müdürlüğü'ne teslim etmiş olduğu 07.05.2018 tarihli dilekçe ve eklerinden anlaşıldığının belirtildiği, ... Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 28.06.2018 tarihli yazısında, 30.04.2018 tarihli yetki tespitine davacı şirket tarafından 07.05.2018 tarihli dilekçeyle itirazda bulunulduğu, ancak söz konusu itiraz dilekçesinin SGK Kahramanmaraş İl Müdürlüğü'ne teslim edildiğinin, ilgili dilekçesinin 01.06.2018 tarihinden İl Müdürlüğü'ne ulaştırıldığını" belirttiği ve ... Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nün 19.08.2021 tarihli yazısında ise mahkemeye, davacı işverenin işlem gören dosyasında yetki tespit kararı ile ilgili herhangi belge bulunmadığının bildirildiği görülmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesindeki düzenleme ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin uygulaması dikkate alındığında, davacı tarafın yetki tespiti yazısının tebliğ edildiği tarihten itibaren 6 iş günü içerisinde mahkemeye yapılabileceği ve bu itiraz dilekçesinin de görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verileceği açık olup, davacı tarafça itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmediği anlaşıldığından, davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle işin esasına girilerek davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur..." gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın usulden reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

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

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili istinaf dilekçesinde belirttiği sebeplere ilaveten yetki tespitine itiraz dilekçesini altı iş günlük süre içinde kaydettirdiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41. ve devamı maddeleri kapsamında olumlu yetki tespitinin iptali istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesiyle 369. maddesinin birinci fıkrası.

2. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" kenar başlıklı 53. maddesinin birinci fıkrası şöyledir: "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler".

3. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki" kenar başlıklı 41. 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".

4. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" kenar başlıklı 42. 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 bulunmadığına 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."

5. 6356 Sayılı Kanun'un "Yetki İtirazı" kenar başlıklı 43. maddesi de şöyledir:

"(1) Kendilerine 42. 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. maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığına 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."

6. 11.10.2013 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in "Yetki tespitine itiraz" kenar başlıklı 10. maddesinin ikinci fıkrası da şöyledir:

“Yetki tespitine itiraz, nedenleri belirtilmek suretiyle yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz dilekçesinin mahkemeye verilmeden önce görevli makama kayıt ettirilmesi gerekir.”

3. Değerlendirme

1. Bölge Adliye Mahkemeleri'nin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesiyle 369. maddesinin birinci fıkrasında yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2. Somut uyuşmazlıkta, ... tarafından 25.04.2018 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait (1020236) ve (1027163) sicil numaralı işyerlerinde toplam 110 işçi çalıştığı ve davalı Sendikanın 46 üyesi bulunduğu gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek davalı Sendikanın gerekli çoğunluğu sağladığına dair 30.04.2018 tarih ve 33799 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

3. Davacı tarafından kanuni süre içerisinde dava açılmış ise de altı iş günlük süre içerisinde itiraz dilekçesinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kaydedilmediği görülmektedir. Yukarıda belirtilen düzenlemelerde açık olarak ifade edildiği gibi olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptali davası bakımından, altı iş günlük kesin süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kaydedilmesi gerekmektedir. Bu husus yetki tespitinin iptali açısından dava şartı olup aksi halde dava esasa girilmeksizin reddedilecektir (F. Şahlanan, Toplu İş Hukuku, ..., 2020, s.386; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, ..., 2021, s.1050; Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, ..., 2016, s.407).

4. Belirtmek gerekir ki itiraz dilekçesinin Sosyal Güvenlik Kurumu ... İl Müdürlüğü'ne kaydedilmiş olmasının, açıklanan dava şartının yerine getirilmesi sonucunu doğurmayacağı açıktır.

5. Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekilinin temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

SONUÇ

Açıklanan sebeplerle; temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370. maddesinin birinci fıkrası uyarınca ONANMASINA, Dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 30.06.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/12535

Karar No.: 2022/520

Tarihi: 18.01.2022

İlgili Mevzuat

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.43
6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.114-115

Karar Özeti:

Tespit yazısına konu işyerinin Konya'da olduğu ve itiraz dilekçesinin buradaki görevli makama kayıt ettirilmediği, davacının görevli makam olarak süresi içinde Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne itiraz dilekçesini kayıt ettirerek asıl dava ile yetki itirazında bulunduğu açıktır. Nitekim bu olgu, taraflarında kabulündedir.

Uyuşmazlığı asıl doğuran nedenin davacının Konya yerine Ankara'daki görevli makama itiraz dilekçesini kayıt ettirip davasını açmasından kaynaklanmaktadır.

Bu meyanda uygulamaya bakıldığında, yetki sürecinde ilgili sendikaların itiraz dilekçelerini görevli makama kayıt ettirilmesi üzerine yapılan inceleme ile kaydın yapıldığı yer (görevli makam) hatalı dahi olsa KEP (kamu elektronik posta sistemi) üzerinde ilgili idareye bu itiraz bildirilmektedir. Böylelikle Kanunun amaçladığı bildirim şartı gerçekleşmektedir. Dairemizce uygulama da dikkate alınarak ilgili Kanun hükümlerinin amaçsal (gaî) yorumundan hareketle salt itiraz dilekçesinin başka bir il müdürlüğüne kaydedilmiş olması yetki tespitine itiraz edilmediği şeklinde yorumlanamayacağı kabul edilmekte, böyle bir durumda yapılan bu itirazın sonuçlanıncaya kadar yetki işlemlerinin durdurulması gerektiği kabul edilmektedir.

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Asıl davada davacı vekili; müvekkili Şirkete 06.02.2018 tarihinde tebliğ olunan 30.01.2018 tarihli yazıyla, “Yukarıda unvan ve adresi ile çalışan işçi ve üye sayısı belirtilen işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için ÖZ GIDA-İŞ Sendikasının yetki tespiti başvurusunda bulunması üzerine Bakanlığımızca yapılan incelemede; adı geçen sendikanın Yasa'nın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 42. maddesi gereğince bildirilir” şeklinde adı geçen sendikanın müvekkil Şirkete ait işletmede çalışan personel sayısı olarak gerekli çoğunluğu sağladığı, bu nedenle yapmış olduğu yetki tespiti başvurusunun olumlu değerlendirildiğinin bildirildiği, ne var ki, davalı Öz Gıda-İş

Sendikası'nın yetki tespiti noktasında gerekli şartları sağlamadığı, gönderilen tespit yazısında müvekkil şirketin Konya'daki fabrikasında bulunan işçi sayıları baz alınarak bir değerlendirmenin yapıldığı ve 72 olarak gösterilen işçi sayısından 39'unun adı geçen Sendikaya üye olduğu ve bu nedenle gerekli çoğunluğu sağladığının belirtildiği, oysa ki, müvekkil Şirketin Ankara'da da bir işyerinin bulunduğu, sendikanın yetki tespitinin işletmede çalışan tüm işçi sayısının nazara alınarak belirlenmesi gerektiği, diğer taraftan, söz konusu tespit yazısında adı geçen davalı sendikaya üye işçi sayısının 39 olduğu belirtilmiş ise de, öncelikle müvekkil Şirkete ait işyerlerinde sendika üyesi bulunmamakla birlikte, varsa dahi, sendikaya üye olan işçi sayısı hususunda müvekkil şirketin bir bilgisi bulunmadığı, ilgili mevzuat incelendiğinde ise adı geçen davalı Sendikanın müvekkil Şirket nezdinde çalışan ve sendika üyesi olduğu iddia edilen işçilerin bir listesinin müvekkil Şirkete göndermesi gerekmekte iken, bu yönde bir bildirim olmadığı gibi, diğer davalı Aile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da işbu yetki tespiti yazısı ekinde sendika üyesi olan personele ilişkin bir bilginin yer almadığı, bu nedenle, sendika üyesi olduğu belirtilen işçi sayısı yönünden de itirazda bulduklarını ileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 30.01.2018 tarih, 10864794-103.02(103.2)-E.8231 sayılı yazısının iptaline, adı geçen davalı Öz Gıda-İş Sendikasının müvekkil şirket ile toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili bulunmadığının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Birleşen davada davacı vekili; müvekkili Şirkete 13.03.2018 tarihinde tebliğ olunan 09.03.2018 tarihli ve 20349 sayılı yazı ile 6356 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 42. maddesi gereğince tespit yazısına itiraz olmadığından bahisle aynı kanunun 44. maddesi uyarınca davacı işyerinde davalı Öz Gıda-İş Sendikasının işyeri toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu gösteren 09.03.2018 tarihli yetki belgesi verildiğini, yetki belgesinde belirtilenin aksine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 30.01.2018 tarihli yazısına, tebliğ tarihi olan 06.02.2018 tarihinden itibaren 6 işgünü içerisinde görevli makam olan Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirimde bulunarak müvekkili Şirketin Konya'da bulunan fabrikadaki işçi sayısı baz alınmış ise de Şirketin Ankara'da da bir işyerinin olduğu ve burada çalışan işçilerin de bulunduğu, gerekli çoğunluğun sağlanıp sağlanmadığı noktasında işletmedeki tüm işçilerin sayısının göz önüne alınması gerektiğini, davacının işletme olması sebebiyle görevli makamın Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olduğunu, yetkili mahkemenin de Ankara Mahkemeleri olduğunu, davalı Sendikanın davacı şirket ile toplu iş sözleşmesi yapacağına dair yetki belgesi düzenlemesinin usule ve yasalara aykırı olduğunu iddia ederek davalı Bakanlığın 09.03.2018 tarihli yazısının iptalini ve davalı Sendikanın davacı Şirket ile TİS yapmaya yetkili bulunmadığının tespitini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Asıl ve birleşen davalarda davalı Bakanlık vekili; davalı Sendika'nın davacının Konya-Selçuklu'da bulunan işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için 22.01.2018 tarihinde bakanlığa başvuruda bulunduğunu, yapılan incelemede davacıya ait işyerinin işveren tarafından İş Kolları Yönetmeliği'nin "02 sıra numaralı gıda sanayi" işkolunda tescil ettirildiğini, işyeri düzeyinde değerlendirilen davacıya ait işyerinde 72 işçinin çalıştığı, bunlardan 39 işçinin davalı sendika üyesi olduğunun tespit edildiğini, yetki tespit yazısının davacı işverene 06.02.2018 tarihinde tebliğ edildiğini, işverenin görevli makam olan Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü yerine Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne 12.02.2018 tarihinde yetki tespit yazısına itiraz ettiğini, davacının Ankara'da bulunan işyerinin işveren tarafından ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kolunda tescil ettirildiğini bu sebeple gıda sanayi iş kolundaki yetki tespitine dahil edilmediğini ve çoğunluk hesaplamasında dikkate alınmadığını, dava konusu işlemlerin usul ve hukuka uygun olduğunu iddia ederek asıl ve birleşen davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesi'nce, yasal düzenlemeler ve Yargıtay kararları kapsamında davacının Konya ve Ankara'da olan işyerlerinin farklı işkollarında tescil edilmiş olması karşısında Ankara'daki ve Konya'daki işyerinin tek bir işyeri veya işletme niteliğinde değerlendirilmesinin mümkün olmadığı, dava konusu meselede davacının Konya'da kurulu işyeri için yapılan yetki tespitinin yasalara uygun olup olmadığının hukuka uygunluğunun denetlenmesi gerektiği, davalı Bakanlığın davacının gıda işkoluna kayıtlı Konya'daki işyeri için yetki tespiti yaptığını, dosya kapsamında Çalışma Bakanlığı tarafından CD ortamında sunulan verilere göre sadece Konya'da 1083765.042 SGK sicil nolu işyerinde başvuru tarihi itibarıyla 72 işçinin çalıştığı, 39 işçinin ise sendika üyesi olduğunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41/1. maddesi gereği davacının Konya'da çalışan işçilerin yarısından fazlasının davalı sendika üyesi olması gerektiğini, davacı işyerinde çalışan 72 işçinin 72/2=36 işçinin üye olması yeterli olduğu, yetki tespiti başvuru tarihi itibarıyla davacı Sendikanın ise 39 üyesi bulunduğu, bu durumda davalı sendika işyeri düzeyinde davacının Konya'da kurulu işyerinde çoğunluğu sağlamış olmakla birlikte toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf başvurusu

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

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

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

Temyiz başvurusu

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerekçelere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Toplu İş Sözleşmesi kavramı Anayasamızın 53'üncü maddesinde düzenlenmiş olup, "Toplu İş Sözleşmesi Ve Toplu Sözleşme Hakkı" başlıklı maddenin birinci fıkrasında "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler" şeklinde kurala yer verilmiştir.

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

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Yetki" başlıklı 41'inci maddesinin birinci fıkrasında, "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" şeklinde düzenleme mevcut olup, bu Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" başlıklı 42'nci maddesi de;

"(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." şeklindedir.

Yine aynı Kanun'un "Yetki İtirazı" başlıklı 43'üncü maddesi; "(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." hükmünü, takip eden ve "Yetki Belgesi" başlıklı 44'üncü maddesi de, "(1) 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." hükmünü havidir.

Bu genel açıklamalar ve yukarıda zikredilen hükümler ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı asıl dava ile 6356 sayılı Kanun'un 42'nci maddesi kapsamında davalı Bakanlıkça işyeri düzeyinde yapılan 30.01.2018 tarihli olumlu yetki tespitine itiraz ederek bu işlemin iptalini talep etmiş, akabinde de birleşen dava ile 6356 sayılı Kanun'un 44'üncü maddesi kapsamında davalı Bakanlıkça düzenlenen 09.03.2018 tarihli yetki belgesinin iptalini talep etmiştir.

Dosya içeriğine göre asıl dava konusu Bakanlığın yetki tespit işlemi hukuken isabetli olup, bu yönden davanın reddinin yerinde olduğu anlaşılmıştır.

Bu safhada asıl ele alınması gereken sorun, birleşen davaya konu 09.03.2018 tarihli yetki belgesinin usule ve kanuna uygun olup olmadığıdır.

Birleşen davaya konu yetki belgesinin dayanağı, davacının asıl davaya konu edilen tespit yazısına itiraz etmemesidir. Hal böyle iken davacının tespit yazısına süresi içinde ve usule uygun bir şekilde itiraz edip etmediği üzerinde durulması gereklidir.

Tespit yazısına konu işyerinin Konya'da olduğu ve itiraz dilekçesinin buradaki görevli makama kayıt ettirilmediği, davacının görevli makam olarak süresi içinde Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne itiraz dilekçesini kayıt ettirerek asıl dava ile yetki itirazında bulunduğu açıktır. Nitekim bu olgu, taraflarında kabulündedir.

Uyuşmazlığı asıl doğuran nedenin davacının Konya yerine Ankara'daki görevli makama itiraz dilekçesini kayıt ettirip davasını açmasından kaynaklanmaktadır.

Bu meyanda uygulamaya bakıldığında, yetki sürecinde ilgili sendikaların itiraz dilekçelerini görevli makama kayıt ettirilmesi üzerine yapılan inceleme ile kaydın yapıldığı yer (görevli makam) hatalı dahi olsa KEP (kamu elektronik posta sistemi) üzerinde ilgili idareye bu itiraz bildirilmektedir. Böylelikle Kanun'un amaçladığı bildirim şartı gerçekleşmektedir. Dairemizce uygulama da dikkate alınarak ilgili Kanun hükümlerinin amaçsal (gaî) yorumundan hareketle salt itiraz dilekçesinin başka bir il müdürlüğüne kaydedtirilmiş olması yetki tespitine itiraz edilmediği şeklinde yorumlanamayacağı kabul edilmekte, böyle bir durumda yapılan bu itirazın sonuçlanıncaya kadar yetki işlemlerinin durdurulması gerektiği kabul edilmektedir.

Bu durumda, Mahkemece davalı Bakanlığın 6356 sayılı Kanun'un 43/5'inci maddesi gereğince yetki işlemlerini durdurması gerekirken 44'üncü maddesine istinaden yetki belgesi düzenleyerek bu sürece devam edilmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle birleşen davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, bu noktadan herhangi bir değerlendirme dahi yapılmaksızın davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

Netice itibarıyla, birleşen davada Dairemiz uygulaması gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.01.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/12671

Karar No.: 2022/1967

Tarihi: 17.02.2022

İlgili Mevzuat

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 43

Karar Özeti

Somut uyuşmazlıkta davacı sendika tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın olumsuz yetki tespit kararının iptali talep edilmektedir.

Dava, sadece Bakanlık ve işverene karşı açılmış ve mahkemece de yargılama bu şekilde sonuçlandırılmıştır. 6356 sayılı Kanun'un 43'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında, olumsuz yetki tespitine itiraz istemine ilişkin davalarda, mahkemece resen, davanın işveren ile o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikalarına ihbar edilmesi gerektiği açık olarak belirtilmiştir. Bu itibarla mahkemece, davaya ferî müdahil olarak katılma hakları olan Tüm Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası ile Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'na davanın ihbarı ve daha sonra işin esasının incelenmesi gerekmektedir.

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davalılardan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından müvekkili sendikaya verilen 15.05.2019 tarih ve 1248785 sayılı olumsuz yetki tespit yazısının hukuka aykırılığının tespiti ile iptaline, müvekkili Sendikanın 10.05.2019 yetki tespit başvuru tarihi itibarı ile ... SGK sicil no'lu ... Turizm Bilg. Tem. İnş. San. Tic. A.Ş. adlı işyeri/işletmede toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere çoğunluğunun bulunduğu tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

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

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

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

Temyiz

Kararı, davalılar temyiz etmiştir.

Gerekeçe

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53'üncü maddesinde düzenlenmiştir. "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, ... 2013, s. 942).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Yetki" başlıklı 41'inci maddesinin birinci fıkrasına göre "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" başlıklı 42'nci maddesinin ilk üç fıkrasına göre ise;

"(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir."

Yine 6356 sayılı Kanun'un "Yetki İtirazı" başlıklı 43'üncü maddesine göre de;

"(1) Kendilerine 42'nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer 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 olmadığına ilişkin dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur."

Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, somut uyuşmazlık hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukukî bilgiyle çözümlenmesi gereken nitelikte olduğundan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 266'ncı maddesine aykırı olarak İlk Derece Mahkemesi'nce bilirkişi raporu alınması hatalı ise de bu durum sonuca etkili görülmediğinden eleştiri ile yetinilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacı sendika tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 15.05.2019 tarih ve 1248785 sayılı olumsuz yetki tespit kararının iptali talep edilmektedir.

Dava, sadece Bakanlık ve işverene karşı açılmış ve mahkemece de yargılama bu şekilde sonuçlandırılmıştır. 6356 sayılı Kanun'un 43'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında, olumsuz yetki tespitine itiraz istemine ilişkin davalarda, mahkemece resen, davanın işveren ile o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikalarına ihbar edilmesi gerektiği açık olarak belirtilmiştir. Bu itibarla mahkemece, davaya ferî müdahil olarak katılma hakları olan Tüm Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası ile Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'na davanın ihbarı ve daha sonra işin esasının incelenmesi gerekmektedir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesi'nce yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esaslan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde davalı ... Turizm Bilgisayar Temizlik İnşaat Madencilik Gıda Üretim Pazarlama San. ve Tic. A.Ş.'ye iadesine, 17.02.2022 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.