

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/1967
Karar No. 2014/1792
Tarihi: 10.02.2014

İlgili Kanun / Madde
6356 S. TSK/41-43

- ***TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ***
- ***İŞYERİNE YENİ ALINAN İŞÇİLERİN MUVAZAALI OLARAK ALINIP ALINMADIĞININ ARAŞTIRILMASININ GEREKMESİ***
-

ÖZETİ Somut olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, 25.09.2012 olan başvuru tarihi itibarıyla, davacıya ait işletmede 223 işçi çalıştığı, bu işçilerden 160 tanesinin ise davalı sendika üyesi olduğu gerekçesiyle, davalı sendikanın işletmede çoğunluğu sağladığının tespit edildiği görülmektedir.

Dosya içeriğinden, dört işyerinden oluşan davacıya ait işletmede 49 işçinin başvuru tarihinde işbaşı yaptığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, söz konusu 49 işçinin, geçici olarak işe alındıkları gerekçesiyle yetki tespitinde hesaba katılmalarının mümkün olmadığı kabul edilmiş ise de, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır. Mahkemece, öncelikle davacıya ait işyerlerine ilişkin kayıt ve belgeler ile başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçileri gösterir bordrolar Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan istenilmeli, söz konusu 49 işçinin hizmet döküm cetvelleri getirtilerek, başvuru tarihinden önce ve sonraki döneme ilişkin davacıya ait işletmedeki çalışma süreleri araştırılmalı, tarafların bu hususta gösterecekleri deliller toplanmalı ve bu suretle söz konusu işçilerin muvazaalı olarak işe alınıp alınmadıkları hususunun duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.

Öte yandan, davalı sendikanın sunmuş olduğu üye kayıt fişlerine göre, başvuru tarihinde işe alınan 49 işçiden çoğunluğunun sendika üyesi gözüktüğü, ancak mahkemece bu hususun nazara alınmadığı anlaşılmıştır. Şu halde, mahkemece, söz konusu 49 işçiden sendika üyesi gözükenlerin, halen sendika üyesi olup olmadıkları, üyeliklerinin başvuru tarihi itibarıyla devam edip etmediği ve sendika üyesi gözüken işçilerin işe alındıkları tarih ile davacıya ait işletmedeki çalışma sürelerinin tespiti ve bu suretle toplanacak tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Davacı, davalı bakanlık tarafından davalı sendikanın işyeri/işletmede yetkili olduğu yönünde yapılan tespit iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davalı Bakanlık tarafından, müvekkiline ait işyerlerinde davalı sendikanın kanunun aradığı gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiş ise de, işçi ve üye sayılarının yanlış hesaplandığını, sendikanın üyesi bulunmayan işyerinde de yetki aldığını, ayrıca yetki tespitine konu işyerlerinden birinin farklı işkolunda olduğunu ve bu sebeplerle davalı sendikanın esasen yeterli çoğunluğa sahip olmadığını ileri sürerek yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Bakanlık vekili, yetki tespitinin işveren tarafından yapılan Sosyal Güvenlik Kurumu tescil bilgilerine göre yapıldığını belirterek hukuki dayanaktan yoksun davanın reddini talep etmiştir.

Davalı sendika vekili de, müvekkiline, işletme toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi verildiğini, bu sebeple davacı bünyesinde bulunan bütün işyerlerinde yetki alındığını, müvekkili sendikanın yeterli çoğunluğu sağladığını savunarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının işletmesinde başvuru tarihi itibarıyla 320 işçi çalıştığı, sendikalı işçi sayısının ise 156 olduğu, ancak başvuru tarihinde işletme bünyesinde 49 işçinin işbaşı yaptığı, bu durumun yaşamın olağan akışına uygun olmadığı, bu işçilerin önemli bir çoğunluğunun 40 gün ile 4 ay arasında çalıştıkları ve bu suretle geçici olarak işe alındıklarının anlaşıldığı, kanun hükmünü boşa çıkarmaya yönelik olması nedeniyle söz konusu 49 işçinin hesaba katılmayacakları ve dolayısıyla davalı sendikanın yarıdan fazla çoğunluğu sağladığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davalı sendikanın, davacıya ait işyerlerinde çoğunluğu sağlayıp sağlayamadığı ve bu itibarla olumlu yetki tespitinin yerinde olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyeri ya da işyerlerinde yetkili sendika olması gereklidir. Bunun için işçi sendikasının söz konusu işyeri ya da işyerlerinde yetkili olduğu belirlenmelidir. Yetki tespitine ilişkin prosedür ise başvuru tarihinde yürürlükte bulunan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda düzenlenmiştir.

2822 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 1. fıkrasında, "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarıdan fazla çoğunluk buna göre hesaplanır..." hükmüne yer verilmiştir.

Anılan Kanun'un 13. maddesinde, "Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde on (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister. İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır.

Çalışma Bakanlığı, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğu haiz olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir." denilmiştir.

Söz konusu Kanun'un 15. maddesinde ise, "Kendilerine 13 ve 14 üncü maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz.

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır.

Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.” düzenlemesine yer verilmiştir.

Diğer taraftan başvuru tarihinden sonra olmak üzere 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Geçici 6. maddesinin 4. fıkrasında, “Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce başlamış toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları mülga 2822 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı tüzük ve yönetmeliklere göre sonuçlandırılır.” denilerek kanunun yürürlüğünden önce ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin uygulanacak kanun bakımından geçiş hükmü öngörülmüştür.

Somut olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, 25.09.2012 olan başvuru tarihi itibarıyla, davacıya ait işletmede 223 işçi çalıştığı, bu işçilerden 160 tanesinin ise davalı sendika üyesi olduğu gerekçesiyle, davalı sendikanın işletmede çoğunluğu sağladığının tespit edildiği görülmektedir.

Dosya içeriğinden, dört işyerinden oluşan davacıya ait işletmede 49 işçinin başvuru tarihinde işbaşı yaptığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, söz konusu 49 işçinin, geçici olarak işe alındıkları gerekçesiyle yetki tespitinde hesaba katılmalarının mümkün olmadığı kabul edilmiş ise de, yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır. Mahkemece, öncelikle davacıya ait işyerlerine ilişkin kayıt ve belgeler ile başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçileri gösterir bordrolar Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan istenilmeli, söz konusu 49 işçinin hizmet döküm cetvelleri getirtilerek, başvuru tarihinden önce ve sonraki döneme ilişkin davacıya ait işletmedeki çalışma süreleri araştırılmalı, tarafların bu hususta gösterecekleri deliller toplanmalı ve bu suretle söz konusu işçilerin muvazaalı olarak işe alınıp alınmadıkları hususunun duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.

Öte yandan, davalı sendikanın sunmuş olduğu üye kayıt fişlerine göre, başvuru tarihinde işe alınan 49 işçiden çoğunluğunun sendika üyesi gözüktüğü, ancak mahkemece bu hususun nazara alınmadığı anlaşılmıştır. Şu halde, mahkemece, söz konusu 49 işçiden sendika üyesi gözükenlerin, halen sendika üyesi olup olmadıkları, üyeliklerinin başvuru tarihi itibarıyla devam edip etmediği ve sendika üyesi gözüken işçilerin işe alındıkları tarih ile davacıya ait işletmedeki çalışma sürelerinin tespiti ve bu suretle toplanacak tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.