

**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

Esas No.	<b>2018/12148</b>
Karar No.	<b>2019/734</b>
Tarihi:	<b>10.01.2019</b>

<b>İlgili Kanun / Madde</b>
<b>6356 S. STK/42</b>
<b>4721 S.TMK/2</b>

- **Dürüstlük kuralına aykırılık**
- **Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz**
- **Toplu İş Sözleşmesi yetkisine esas çalışan sayısının belirlenmesinde SGK süresi içerisinde bildirilmeyenlerin dikkate alınmayacağı**
- **İşe iade davası açan sendika üyelerinin de davanın sonucuna göre çalışan ve sendika üyesi sayısında dikkate alınacağı**
- **İşverenin aynı işyerinde çalışan işçileri birden fazla tüzel kişilik altında çalıştırmasına karşın tek bir işyeri iddiasında bulunamayacağı**

**ÖZETİ** Bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılması suretiyle başkasına bir zarar verilmesi hakkın kötüye kullanımını oluşturur. TMK'nun 2/1 hükmü herkesin haklarını, toplumda geçerli doğruluk dürüstlük ve iş ilişkilerinin gerektirdiği karşılıklı güven anlayışına uygun olarak kullanmasını emreder. Hakkın kullanımı ölçütünü TMK'na göre dürüstlük kuralları verir. Bunun yanında ayrıca hak sahibinin başkasını ızzar kastıyla hareket etmiş olup olmadığını araştırmaya gerek yoktur. Önemli olan başkasına zarar vermek kastı değil; hakkın dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılması sonucunda başkasının zarar görmüş olmasıdır.

Objektif iyiniyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen TMK'nun 2. maddesi, bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasını zararlandırmak ya da güç duruma sokmak

amacıyla haklarını kötüye kullanmasını yasanın korumayacağını belirtmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında düzenlenen, hakkın kötüye kullanılması yasağı kuralının amacı, hakime özel ve istisnai hallerde (adalete uygun düşecek şekilde) hüküm verme olanağını sağlamaktadır.

Bir hakkın kullanılmasının açıkça adaletsizlik oluşturduğu, gerçek hakkın tanınması ve bireyin korunması için tüm hukuki yolların kapalı bulunduğu zorunluluk hallerinde, TMK'nun 2. maddesi uygulama alanı bulur ve olağanüstü bir imkan sağlar; haksızlığı düzeltici, kanundaki kuralları tamamlayıcı fonksiyonunu yerine getirir (25.1.1984 gün ve 1983/3 E., 1984/1 K. sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı).

Diğer taraftan, kullanılan hak soyut değil somut olaylara dayanmalıdır. Eğer bir olayda, objektif iyiniyet kurallarına aykırılık varsa, burada hakkın kötüye kullanımı söz konusudur. Objektif iyiniyet kurallarını, her olayda geçerli kabul edilebilecek bir ölçü bulmak mümkün değildir. Hak sahibinin hakkını kullanmada iyi yada kötü niyetli olduğunu saptamak kullananın iç dünyası ile ilgili olduğundan bunu belirlemek oldukça güçtür. Dolayısıyla her somut olayda, iyiniyet kurallarına aykırılığın olup olmadığının kendi şartları içerisinde değerlendirilmesi gerekir.

Bu açıklamalar ışığında ifade etmek gerekir ki, işveren tarafından, üç farklı tüzel kişiliği haiz ticaret şirketi işverene ait gözüken farklı işyerlerinin, tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi gerektiği iddiası hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olup, hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı ilkesi gözetildiğinde işverenin bu iddiasına itibar edilemez. Buna göre farklı tüzel kişi işverenlerin her birinin ayrı ayrı yetki tespiti konusu olması gerektiği gözetilerek sonuca gidilmelidir.

Bu tespitten sonra asıl ve birleşen davaya yönelik temyiz itirazları ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 42. maddesinin 4. fıkrasında yer alan "Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz" düzenlemesi de gözetilerek, gerek asıl dava gerekse birleşen dava yönünden Şubat 2014 döneminde işe giren ve işten ayrılışı yapılan tüm işçilere dair işe giriş ve işten ayrılış

bildirgeleri getirtilerek başvuru tarihindeki işçi sayıları duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir.

Son olarak bir kısım işçiler tarafından işe iade davaları açıldığı ileri sürüldüğünden, mahkemece bu husus da araştırılmalı, işe iade kararı kesinleşen ve başvuru tarihinde dikkate alınması gereken işçi ve sendika üyesi bulunup bulunmadığı ve bunların sayısı saptanmalıdır

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi asıl davanın davalıları, birleşen davanın davacısı vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Davacı İsteminin Özeti:

Asıl davada davacı Ar Elektronik A.Ş. vekili, davalı Bakanlığın yetki tespitinden davacı şirketin iki ayrı işyeri ve dolayısıyla işletme gibi kabul edildiğinin anlaşıldığını, oysa aynı tüzel kişilik çatısı altında çalışan tek bir işyeri olduğunun yetki tespit belgesinden de anlaşıldığını, nitekim yetki tespit belgesinde sanki iki işyeri var gibi gösterildiğini ancak tek bir adres yazıldığını dolayısıyla ortada işletme olarak değerlendirilebilecek bir işyerleri bütünü değil, sadece tek bir işyeri olduğunu, hal böyleyken yetki başvurusuna salt davalı sendikanın kayrılması amacıyla işletme düzeyinde yetki prosedürü işletilerek %40 çoğunluk yeterli görülerek TİS bağitlama yetkisi verilmesinin yasal olmadığını, diğer yandan davacı şirketin tek ortağı ve sahibi olan gerçek kişinin, aynı adreste kurulu ve aynı müşteri ve ticari amaca yönelmiş iki tane daha şirketi olduğunu, bu üç şirketin de ortak tek bir işyeri bulunduğunu, bu şirketlerin unvanlarının Ar Elektronik A.Ş., Luna Elektrik Elektronik San. ve Tic. A.Ş. ve MEPA Mühendislik Teknik Yapı San. ve Tic. A.Ş. olduğunu, nitekim davalı sendikanın da davacıya keşide ettiği ihtarnamede her üç şirkette örgütlendiğini açıkça kabul ettiğini ve ihtarnamenin arkasına aynı adreste faaliyet gösteren bu üç şirketin üyelerini kaydettiğini ispat etmek adına üye listesini tebliğ ettiğini, yani davanın taraflarınca da aynı adreste aynı ticari amaca yönelmiş aynı işkolunda faaliyet gösteren üç ayrı şirket bulunduğunu, aynı kapı numarası altındaki işyeri için ayrı ayrı TİS bağitlama yetkisi verilmesinin yasaya aykırı olacağını, her üç şirket işçilerinin de aynı bantta karışık bir şekilde ve iç içe çalıştığını, yetki tespitine konu Ar Elektronik A.Ş. işyerinde iki ayrı işveren SGK numarası olmasının sebebinin davacının bazı yönetsel giderlerini düşürmek istemesi olduğunu, gerçekten de sadece

bu sicil numarası altında kayden görünen 3 muhasebe çalışanın sadece muhasebe işlemlerini yaptığını, ortada tek bir şirket ve işyeri bulunduğunu, davacının yaptığı asıl işin risk kodundan dolayı ödenen SGK primi ile muhasebe bölümünün risk kodu aynı olmadığından, müvekkilinin yasal olarak zorunlu olmaması sebebiyle daha az sigorta primi ödemek için bu idari işlemi uzun yıllar önce yapmaya başladığını, dolayısıyla ortada tek bir işyeri bulunduğunu ve %50+1 çoğunluk aranması gerektiğini ileri sürerek gerekli çoğunluğun sağlanamaması sebebiyle yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Birleşen davada davacı Birleşik Metal İş Sendikası vekili, davalı şirket çalışanı işçiler ile birlikte dava dışı iki şirket işçilerinin daha aynı çatı altında faaliyet gösterdiğini, tüm işçilerin karışık olarak aynı işi yapmalarına karşın çalışanların hangi şirketin işçisi olduğunu bilmeden çalıştığını, davalı işverenin her işleminin muvazaalı olduğunu, bu durumda bu işyerinin işletme olarak kabul edilerek yetki oranının % 40 olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 11.03.2014 tarihli olumsuz yetki tespitinin iptali ile sendikanın yetkili olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Asıl ve birleşen davada yer alan davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, asıl davanın kabulü ile olumlu yetki tespitinin iptaline, birleşen davanın ise reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu :

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, asıl davanın davalıları ile birleşen davanın davacısı istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, asıl davanın davalıları ile birleşen davanın davacısı temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

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

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

6356 sayılı Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" başlıklı 42. 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 Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz...”

Yine aynı Kanun'un "Yetki İtirazı" başlıklı 43. maddesine göre de, "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. İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz. 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. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır. 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 üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır. İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

Somut uyuşmazlıkta asıl dava konusu yetki tespiti ile Ar Elektronik San. Tic. A.Ş. işverenine ait "AOSB 10001 sok. Çiğli/İzmir" olmak üzere aynı adreste yer alan (1041918) ve (1005980) sicil numaralı iki işyerinden oluşan işletmede % 40 çoğunluğa göre sonuca gidilerek 21.02.2014 başvuru tarihi itibarıyla 147 işçi ve 61 sendika üyesi olduğu gerekçesiyle Birleşik Metal İş Sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiştir.

Birleşen dava konusu olumsuz yetki tespiti ile de Birleşik Metal İş Sendikasının başvurusu üzerine Luna Elektrik Elektronik San. ve Tic. A.Ş. işverenine ait "AOSB 10001 sok. Çiğli/İzmir" adresinde yer alan (1218697) sicil numaralı işyerinde 25.02.2014 başvuru tarihi itibarıyla 51 işçinin çalıştığı ancak 7 sendika üyesi olduğu gerekçesiyle sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayamadığı tespit edilmiştir.

Asıl davada ve birleşen davada işveren, Ar Elektronik San. ve Tic. A.Ş., Luna Elektrik Elektronik San. ve Tic. A.Ş. ile dava dışı Mepa Mühendislik Teknik Yapı San. ve Tic. A.Ş. işyerlerinin tamamının aynı adreste yer aldığını, tamamının işçilerinin aynı adreste, aynı bantta karışık şekilde çalıştığını ileri sürerek belirtilen birimlerin tamamının tek bir işyeri sayılması gerektiğini ileri sürmüştür. İlk derece mahkemesince de, işveren iddiası yerinde görülerek belirtilen birimler tek bir işyeri sayılarak sonuca gidilmiş, tüm birimlerde başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçi sayısı saptandıktan sonra sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayamadığı ve birleşen dava konusu Luna Elektrik Elektronik San. ve Tic. A.Ş.'nin de ayrıca bir yetki tespitine konu olamayacağı gerekçesiyle dava reddedilmiş,

Bölge Adliye Mahkemesi de benzer gerekçelerle istinaf başvurularının reddine karar vermiştir.

Bu noktada, hukukumuzda yer alan en önemli ilkelerden biri olan "Hakkın kötüye kullanım yasağı" ilkesine değinmek gerekmektedir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) "Dürüst Davranma" alt başlıklı 2. maddesinde "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır" ilkesine yer verilmiş, devamında da "Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz" kuralı getirilmiştir.

Bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılması suretiyle başkasına bir zarar verilmesi hakkın kötüye kullanımını oluşturur. TMK'nun 2/1 hükmü herkesin haklarını, toplumda geçerli doğruluk dürüstlük ve iş ilişkilerinin gerektirdiği karşılıklı güven anlayışına uygun olarak kullanmasını emreder. Hakkın kullanımı ölçütünü TMK'na göre dürüstlük kuralları verir. Bunun yanında ayrıca hak sahibinin başkasını ızzar kastıyla hareket etmiş olup olmadığını araştırmaya gerek yoktur. Önemli olan başkasına zarar vermek kastı değil; hakkın dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılması sonucunda başkasının zarar görmüş olmasıdır.

Objektif iyiniyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen TMK'nun 2. maddesi, bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasını zararlandırmak ya da güç duruma sokmak amacıyla haklarını kötüye kullanmasını yasanın korumayacağını belirtmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında düzenlenen, hakkın kötüye kullanılması yasağı kuralının amacı, hakime özel ve istisnai hallerde (adalete uygun düşecek şekilde) hüküm verme olanağını sağlamaktadır.

Bir hakkın kullanılmasının açıkça adaletsizlik oluşturduğu, gerçek hakkın tanınması ve bireyin korunması için tüm hukuki yolların kapalı bulunduğu zorunluluk hallerinde, TMK'nun 2. maddesi uygulama alanı bulur ve olağanüstü bir imkan sağlar; haksızlığı düzeltici, kanundaki kuralları tamamlayıcı fonksiyonunu yerine getirir (25.1.1984 gün ve 1983/3 E., 1984/1 K. sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı).

Diğer taraftan, kullanılan hak soyut değil somut olaylara dayanmalıdır. Eğer bir olayda, objektif iyiniyet kurallarına aykırılık varsa, burada hakkın kötüye kullanımı söz konusudur. Objektif iyiniyet kurallarını, her olayda geçerli kabul edilebilecek bir ölçü bulmak mümkün değildir. Hak sahibinin hakkını kullanmada iyi yada kötü niyetli olduğunu saptamak kullananın iç dünyası ile ilgili olduğundan bunu belirlemek oldukça güçtür. Dolayısıyla her somut olayda, iyiniyet kurallarına aykırılığın olup olmadığının kendi şartları içerisinde değerlendirilmesi gerekir.

Kuşkusuz hakkın kötüye kullanımının söz konusu olması durumunda, herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğundan, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağı ve evrensel hukuk ilkeleri arasında yer alan "hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı" ilkesi iş hukuku alanında da göz önünde bulundurulacak sonuca göre karar verilmelidir.

Bu açıklamalar ışığında ifade etmek gerekir ki, işveren tarafından, üç farklı tüzel kişiliği haiz ticaret şirketi işverene ait gözüken farklı işyerlerinin, tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi gerektiği iddiası hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olup, hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı ilkesi gözetildiğinde işverenin bu iddiasına itibar

edilemez. Buna göre farklı tüzel kişi işverenlerin her birinin ayrı ayrı yetki tespiti konusu olması gerektiği gözetilerek sonuca gidilmelidir.

Bu tespitten sonra asıl ve birleşen davaya yönelik temyiz itirazları ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

İlk derece mahkemesince asıl dava yönünden yapılan araştırma eksik ve hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır. Öncelikle mahkemece sadece Ar Elektronik San. ve Tic. A.Ş. işverenine ait (1041918) ve (1005980) sicil numaralı birimler dikkate alınmalı ve ayrıca (1005980) sicil numaralı birimin başvuru tarihindeki işkolu da araştırılarak iki birimin işletme yahut tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı belirlenmelidir.

Birleşen dava yönünden de tespit konusu Luna Elektrik Elektronik San. ve Tic. A.Ş.'nin ayrıca yetki tespiti konusu olabileceğinin kabul edilmesine göre, diğer işyerlerinden bağımsız olarak değerlendirme yapılmalıdır.

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 42. maddesinin 4. fıkrasında yer alan "Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz" düzenlemesi de gözetilerek, gerek asıl dava gerekse birleşen dava yönünden Şubat 2014 döneminde işe giren ve işten ayrılışı yapılan tüm işçilere dair işe giriş ve işten ayrılış bildireleri getirtilerek başvuru tarihindeki işçi sayıları duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir.

Son olarak bir kısım işçiler tarafından işe iade davaları açıldığı ileri sürüldüğünden, mahkemece bu husus da araştırılmalı, işe iade kararı kesinleşen ve başvuru tarihinde dikkate alınması gereken işçi ve sendika üyesi bulunup bulunmadığı ve bunların sayısı saptanmalıdır.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda ilk derece mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurularının esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde asıl davada davalı-birleşen davada davacı Birleşik Metal İş Sendikasına iadesine, 10.01.2019 tarihinde oybirliğiyle olarak karar verildi.