

Selçuk KOCABIYIK

MESS Müşavir Avukatı

Olumsuz Yetki Tespitine Karşı Yapılan İtirazın Kabulü Üzerine Takip Edilmesi Gereken Usule İlişkin Bir Karar İncelemesi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/5433**Karar No** : 2005/7719**Tarihi** : 08.03.2005

Dava

E. Tekstil San, ve Tic. A.Ş. adına Av. T. A. ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Av. F. S. aralarındaki dava hakkında İstanbul 1. İş Mahkemesi'nden verilen 19.11.2004 günlü ve 476-784 sayılı hüküm duruşmalı olarak davacı avukatınca temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar

Tekstil İşçileri Sendikasının başvurusu üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın şir-

kete ait işyerinde olumsuz yetki tespiti yapıp adı geçen sendikaya gönderdiği, bu sendikanın olumsuz yetki tespitine itirazı üzerine İstanbul 6. İş Mahkemesinin 31.05.2004 tarih ve 2004/42546 sayılı kararı ile çoğunluğunun bulunmadığının tespit edilip itirazın kabulüne karar verildiği, kararın taraflarca temyiz edilmeksizin kesinleştiği, kesinleşen karara istinaden yetki belgesi verilmesinin hatalı olup gerçeği yansıtmadığını zira; çoğunluk tespitinin itiraz davasından haberdar edilmemiş olduğunu, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan işyerinde çalışanların dönem bordroları ve sosyal güvenlik destek prim bordrolarının celp edilmesi halinde, işyerinde başvuru tarihi itibarıyla 129 işçinin çalıştığı, bunlardan ancak 61'inin sendika üyesi olduğu ve sendikanın yasal çoğunluğu sağlayamadığını, buna rağmen verilen yetki belgesinin iptalini talep etmiştir.

Davalı Bakanlık yapılan işlemlerin doğru olduğunu belirterek davanın, reddini istemiştir.

Mahkemece Tekstil İşçileri Sendikasının usulüne uygun şekilde davaya müdahalede bulun-

masına rağmen olumlu veya olumsuz bir karar verilmediği gibi, olumsuz yetki tespitine itiraz davası ile itiraz prosedürü tamamlandıktan sonra yetki belgesi verildiği, bu nedenle iptali istenemeyeceği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Olumsuz yetki tespitine itiraz sonucu tespit başvurusunda bulunan sendika ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında görülüp sonuçlandırılan dava sadece bu iki taraf arasında bağlayıcı olur.

Bu karar kesin yetki belgesi niteliğini taşımaz. İtiraz davası sırasında dava dışında kalan diğer işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işvereni bağlamaz. Bu nedenle Bakanlığın kesinleşmiş yetki kararına dayanarak çoğunluk başvurusunda bulunan sendikaların yetkili olduğunu gösteren olumlu yetki tespit yazısı düzenleyerek aynı işkolunda

kurulu diğer işçi sendikalarına, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğ edip Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15. maddesinde öngörülen prosedürün işletilmesine imkân vermesi ve bunun sonunda da toplu iş sözleşmesinde taraf olacak sendikaların kesin şekilde belirlenmesi gerekir.

O halde yukarıda açıklanan prosedüre uyulmadan sadece iki tarafı bağlayan kesinleşmiş tespit kararı esas alınarak, aynı Yasa'nın 16. maddesine göre yetki belgesi verilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu durumda davanın kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 08.03.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

1. Karara Konu Maddi Olay

Karardan anlaşıldığı kadarıyla; Tekstil İşçileri Sendikası, davacı işverene ait işyerine ilişkin yetki tespiti talebinde bulunmuş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetki tespitine olumsuz cevap verilmiş, adı geçen sendikaya olumsuz yetki tespit yazısı gönderilmiştir. Olumsuz yetki tespit yazısına karşı, Tekstil İşçileri Sendikası İstanbul 6. İş Mahkemesi'nde itirazda bulunmuş, anılan mahkemenin 31.05.2004 tarih ve 2004/42546 sayılı kararı ile itirazda bulunan davacı sendikaların, çoğunluğunun bulunduğu¹ tespit edilip, itirazının kabulüne karar verilmiştir. Bu karar taraflarca temyiz edilmeyerek kesinleşmiştir. Kesinleşen karara istinaden Bakanlık tarafından, Tekstil İşçileri Sendikası'na bu kez yetki belgesi verilmiştir.

Karara esas davada davacı E. Tekstil San. ve Tic. A.Ş., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Tekstil İşçileri Sendikası'na verilen yetki belgesinin iptalini talep etmiştir. Bu talebe gerekçe olarak da; kesinleşen karara istinaden yetki belgesi verilmesinin hatalı olup gerçeği yansıtmadığı, olumsuz yetki tespitine itiraz davasından işverenin haberdar edilmemiş olduğu, yetki tespiti için müraaat tarihi itibarıyla sendikaların çoğunluğu sağlamadığı gösterilmiştir. Yetki belgesinin iptali iste-

miyle açılan davaya Tekstil İşçileri Sendikası da müdahil olmuş, mahkemece; yetki tespitine itiraz davası ile itiraz prosedürünün tamamlandığı ve bundan sonra yetki belgesi verildiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Yüksek Mahkeme, olumsuz yetki tespitine itiraz sonucu tespit başvurusunda bulunan sendika ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında sonuçlandırılan davanın sadece bu iki taraf arasında bağlayıcı olduğu, dava dışında kalan diğer işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işvereni bağlamayacağı, bu nedenle Bakanlığın kesinleşmiş yetki kararına dayanarak çoğunluk başvurusunda bulunan sendikaların yetkili olduğunu gösteren olumlu yetki tespit yazısı düzenleyerek aynı işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğ edip Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15. maddesinde öngörülen prosedürün işletilmesine imkân vermesi ve bunun sonunda da toplu iş sözleşmesinde taraf olacak sendikaların kesin şekilde belirlenmesi gerektiğini ifade ederek ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur.

Yüksek Mahkeme ile ilk derece mahkemesi arasında görüş farklılığı yaratan husus, olumsuz yetki tespitine karşı itirazın kabul edilmesi halinde uyul-

ması gereken prosedürün nasıl olması gerektiğidir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 13. ve 14. maddelerinde toplu iş sözleşmesi yetkisinin tespiti için yapılacak başvurunun Bakanlıkça uygun görülmemesi üzerine durumun sadece başvuruyu yapana bildirilmesi öngörülmüş olup, 15. maddede olumsuz tespite karşı itiraz usulüne açıkça yer verilmiş değildir. İncelememizde yetki prosedürüne ilişkin yasal düzenlemeler ele alındıktan sonra, olumsuz yetki tespitine karşı takip edilmesi gereken usul değerlendirilecektir.

2. 2822 Sayılı Kanun'da Yetki Prosedürüne İlişkin Olarak Öngörülen Usul

2.1. Yetki Tespiti İçin Başvuru

Yetki prosedürü, yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan başvuruyla başlar. Yetki tespiti için başvurulacak işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı takdirde, her zaman yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulunulabilir. Eğer yetki tespiti için başvuru işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, başvuru en erken toplu iş sözleşmesinin bitiminden 120 gün önce yapılabilir.

Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazı ile 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. TİSGLK m.13/1'de yer alan bu düzenlemeye 3451 sayılı Kanun'la getirilen ek düzenlemeye göre, işçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini, Bakanlığa yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır.

Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazıyla başvurarak işyeri veya işyerlerindeki yetkili sendikanın tespitini isteyebilir (TİSGLK 14/1).

2.2. Bakanlığın Yetki Tespiti

Yetki tespiti için yapılan başvurunun ardından

Bakanlık, toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyeri veya işyerlerinin başvuruda bulunan sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda yer alıp almadığı, bu işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmadığını araştırma-²lıdır. Bundan sonra yetki koşullarının üzerinde durulması gerekir. Bakanlık, çoğunluk veya yetki tespiti istenen işyeri veya işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili ve ehliyetli bir işçi sendikasının olup olmadığını araştırarak bir tespitte bulunur. Yetki tespiti için yapılan başvurunun sonucunu Bakanlık ilgililere bildirir. 2822 sayılı Kanun'da olumlu ve olumsuz yetki tespitinin kimlere bildirilmesi gerektiği ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Yetki tespiti için başvuran işçi sendikasının, çoğunluğu haiz olması halinde Bakanlık; olumlu yetki tespit yazısı düzenleyerek, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu bulunan işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir (TİSGLK 13/2).

İşçi sendikasının, çoğunluğu haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir.

Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yetkili sendikanın tespitinin istenmesi halinde de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile bu sendikanın işkoluna ve o işyerindeki üye sayısını, işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirir (TİSGLK 14/2) .

Yetkili sendika bulunmaması halinde durum altı işgünü içinde sadece başvuruda bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir.

2.3. Olumsuz Yetki Tespitine İtiraz

Yetki tespitine itiraz usulü, TİSGLK'nın "Yetki itirazı" başlıklı 15. maddesinde yer almaktadır. Buna göre; yetki tespiti için işçi sendikasının ya da işveren sendikasının veya sendika üyesi olmayan işverenin başvurusu üzerine kendisine 13. ve 14. maddeler uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bildirimde bulunulan işçi veya işveren sendi-

kaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki için gerekli koşulları sağlayamadığı veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını, yetki tespit yazısının kendilerine tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede ileri sürebilirler. Ancak Kanunda, Bakanlığın olumsuz yetki tespitine karşı nasıl hareket edileceği açık bir biçimde düzenlenmemiştir.

Her şeyden önce belirtmek gerekir ki idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır (AY 125/1). İdarenin eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olması ilkesi hukuk devletinin zorunlu bir unsurudur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın olumsuz yetki tespiti de idari bir işlemdir ve yargı denetimine tabi olduğu kuşkusuzdur. Olumsuz yetki tespitine itiraz yolunun açık olduğu doktrin ve Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir.

sendikasının 15. maddeye göre itirazda bulunabileceğini gösterir.³

Bu konuda Yargıtay, "Buradaki yasal düzenlemede, çoğunluğu haiz olmadığına dair tespitlere karşı bildirimle son bulacağı ve buna karşı yargı yoluna başvurulamayacağı yolunda değişik görüşler ileri sürülmekte ise de, Dairemizin bu konu üzerindeki tartışması sonucunda, itirazı düzenleyen 15. maddede olumlu olumsuz ayrımı ve aynı maddede taraflardan birinin veya her ikisinin yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunlukta olduğu iddiasıyla da itiraz edilebileceği yönündeki deyimleri ve idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu da açık tutulan yasa kuralı da göz önünde tutularak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çoğunluğa haiz olmadığına karşı tespitine karşı yargı yolunun (itiraz) açık olduğu görüşü benimsenerek hukuki uygulama bu şekilde yönlendirilmiştir." sonucuna varmıştır.⁴

Olumsuz yetki tespiti yetki veya çoğunluk tespitini talep eden tarafa bildirileceğinden, sadece yetki tespit başvurusunda bulunan işçi veya işveren sendikasına ya da sendika üyesi olmayan işveren olumsuz yetki tespitine itiraz hakkına sahiptir.

Ancak kanundaki boşluk nedeniyle, açılacak davanın hangi usule tabi olması gerektiği hususu doktrinde iki farklı görüşün ortaya çıkmasına neden olmuştur. Oğuzman, Çelik ve Taşkent'e göre, Bakanlığın olumsuz yetki tespitine karşı kanunda özel bir itiraz usulü öngörülmediğinden, yetki tespiti için başvuruda bulunan taraf genel hükümlere göre dava açabilecektir. Bu dava Bakanlığın tespitinin düzeltilmesi ve yetki işlemlerinin sürdürülmesine ilişkin bir dava olacaktır. Reisoğlu ve Günay'a göre ise, olumsuz yetki tespit yazısına karşı itiraz 2822 sayılı Kanun'un 15. maddesi gereğince yapılmalıdır. Çünkü, bu maddenin birinci fıkrasında "... veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını... iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir." hükmü bulunmaktadır. Ayrıca yine aynı fıkrada, 13. ve 14. maddeler gereğince gönderilen tespit yazısını alan işçi ve işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenden söz edilmesi de, çoğunluğa sahip olmadığından dolayı başvurusuna olumsuz cevap verilen işçi

Olumsuz yetki tespiti, yetki veya çoğunluk tespitini talep eden tarafa bildirileceğinden, sadece yetki tespit başvurusunda bulunan işçi veya işveren sendikasına ya da sendika üyesi olmayan işveren olumsuz yetki tespitine itiraz hakkına sahiptir. Resioğlu'na göre, bildirimde bulunan tarafın dışında o işkolundaki diğer işçi sendikaları, hatta sözleşmede taraf olacak işveren sendikasının veya sendika üyesi olmayan işverenin davada taraf olması mümkün olmadığı gibi, kararı temyiz etmeleri de söz konusu değildir. İtiraz davasının davalı tarafı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. Yargıtay da olumsuz yetki tespitine itiraz davasının sadece Bakanlık aleyhine açılmasını yeterli görmektedir.⁵

Değerlendirmemize konu olayda, ... Sendikası, yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmuş, Bakanlıkça olumsuz yetki tespitinde bulunulmuş, yapılan olumsuz yetki tespitine sendika itiraz etmiş, yapılan itiraz yerel mahkemece uygun görülerek kabul edilmiş ve taraflarca temyiz edilmeyen yerel mahkeme kararı kesin-

Olumsuz yetki tespitine karşı yapılan itirazın kabulü, dava dışı o işkolunda kurulu bulunan diğer işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren açısından bağlayıcı olmaz.

leşmiştir. Olumsuz yetki tespiti Bakanlığın, yetki tespiti için başvuruda bulunan tarafa karşı idari bir işlemi olduğuna göre, olumsuz tespite itiraz sonucu verilecek karar, bu hukuki ilişkinin tarafları açısından hüküm ifade edecektir. İncelediğimiz kararda da isabetli olarak belirtildiği üzere, “Olumsuz yetki tespitine itiraz sonucu tespit başvurusunda bulunan sendika ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında görülüp sonuçlandırılan dava sadece bu iki taraf arasında bağlayıcı olur.”

Burada üzerinde durulması gereken bir başka husus yerel mahkemece olumsuz yetki tespitine itirazın kabulü üzerine verilen kararın niteliğidir. İtirazda bulunan tarafın talebi kabul ediliyorsa; mahkemece Bakanlığın olumsuz yetki tespitine ilişkin işlemi iptal edilecektir. Bu karar Bakanlık işlemindeki yanlışlığın düzeltilmesi niteliğindedir.⁶

Olumsuz yetki tespitine karşı yapılan itirazın kabulü, dava dışı o işkolunda kurulu bulunan diğer işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren açısından bağlayıcı olmaz. Reisoğlu'na göre, kesinleşmiş mahkeme kararı, olumsuz yetki tespitine itiraz davasına taraf olmayıp itirazda bulunan diğer işçi sendikalarına, işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene karşı ileri sürülemez. Bu nedenle de işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçi sayısının daha önce mahkemenin verdiği bir kararla belirlenmiş olması, olumlu yetki tespitine itirazda bulunanların ibraz edecekleri belgelere göre yeniden incelemeye bir engel oluşturmaz.⁷

Olumsuz tespit yazısını alan sendika, toplu iş sözleşmesine taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren ile o işkolunda kurulu işçi sendikalarını hasım göstermeksizin itiraz yoluna başvurduğu takdirde, sonuçta verilecek kararın sadece itirazda taraf olanları bağlayacağı, bunun dışında diğer ilgili tarafları bağlamayacağı, öğreti ve Yargıtay tarafından kabul edilmiştir.

reti ve Yargıtay tarafından kabul edilmiştir. Böylece kanundaki boşluk kanun koyucunun amacına uygun olarak doldurulmuştur.⁸

3. Kabul Edilen İtiraz Üzerine Uygulanması Gereken Prosedür

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda, bir işyerinde veya işletmede yetkili sendikanın bulunduğu tespit edildiğinde, bu durumun o işkolunda kurulu bulunan diğer işçi sendikalarına, işverene veya işverenin üyesi olduğu işveren sendikasına bildirilmesi öngörülerek, ilgili tarafların durum hakkında bilgilendirilmesi amaçlanmıştır. Bu bildirim tebellüğ edenlere de itiraz hakkı tanınmıştır. Bildirimi alanlar, yetki şartlarının oluşmadığı, çoğunluğu kendisinin haiz olduğu, yetkinin kapsamı (işletme veya işyeri düzeyi) gibi itirazlarını ileri sürebilirler. Çoğunluk tespitine itiraz tebellüğ tarihinden itibaren altı iş günlük hak düşürücü süreye tabi olup, hakim tarafından re'sen göz önüne alınmalıdır.⁹ Böylece bir taraftan ilgililere itiraz imkânı tanınırken, diğer taraftan da bu itiraz süreye bağlı tutularak toplu iş sözleşmesi prosedürünün süruncemede bırakılması önlenmiştir.

2822 sayılı Kanunda, olumlu yetki tespitinde bu usul öngörülmüşken, olumsuz yetki tespitinin sadece tespiti isteyen tarafa bildirileceğinin düzenlenmesiyle yetinilmiştir. Bu düzenlemenin neticesi olarak olumsuz tespite, sadece tespit için başvuruda bulunan taraf itiraz edebilecektir. İtirazın kabulü olumsuz tespi-

Olumsuz tespit yazısını alan sendika, toplu iş sözleşmesine taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren ile o işkolunda kurulu işçi sendikalarını hasım göstermeksizin itiraz yoluna başvurduğu takdirde, sonuçta verilecek kararın sadece itirazda taraf olanları bağlayacağı, bunun dışında diğer ilgili tarafları bağlamayacağı, öğreti ve Yargıtay tarafından kabul edilmiştir.

İtirazın kabulü olumsuz tespite ilişkin Bakanlık işlemini ortadan kaldırır, bununla birlikte itirazı kabul edilen taraf lehine yetki belgesi düzenlenmesi sonucunu doğurmaz.

te ilişkin Bakanlık işlemini ortadan kaldırır, bununla birlikte itirazı kabul edilen taraf lehine yetki belgesi düzenlenmesi sonucunu doğurmaz. Mahkemenin kararı olumlu yetki tespiti yerine geçecek, kesin yetki belgesi niteliğini taşımayacaktır. Bu sebeple olumsuz yetki tespitine itirazı kabul eden mahkeme kararına istinaden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetki belgesi düzenlenmesi mümkün değildir.

Olumsuz yetki tespitine itirazın kabulü ile Bakanlığın yapmış olduğu olumsuz tespite ilişkin işlem iptal edilmiş olacaktır. Bu karar, ilgili işyerinde veya işletmede çoğunluğa sahip bir sendikanın olduğu anlamına gelir ve Bakanlığın olumlu yetki tespit yazısı düzenlemesini gerektirir.

2822 sayılı Kanunun "Yetki belgesi" başlıklı 16. maddesinin birinci fıkrasında da, "Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takibeden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığı'nca bir yetki belgesi verilir." hükmü yer almaktadır. Buna göre Bakanlık tarafından yetki belgesi verilebilmesi için; yetki tespitine itiraz edilmemesi veya ilgililerce yapılan itirazın mahkemece reddedilmesi gerekir. Bu düzenlemeden de olumlu yetki tespit yazısının 15. maddede belirtilen taraflara tebliğ edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Bu sebeplerle; olumsuz yetki tespitine yapılan itirazın kabulü halinde; kesinleşmiş mahkeme kararını tebellüğ eden Bakanlığın, olumsuz yetki tespitini ortadan kaldırması, mahkeme kararı uyarınca olumlu yetki tespit yazısı düzenlemesi ve bu yazıyı 13. ve 14. maddelerde öngörüldüğü gibi o işkolunda kurulu bulunan diğer işçi sendikalarına, işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene 15. maddede hükümleri çerçevesinde tebliğ etmesi Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun yetki prosedürü için öngördüğü sistemin gereğidir.

Mahkemenin, olumsuz yetki tespitine yapılan

itirazı kabulü TİSGLK 16. maddesine göre yetki belgesi verilmesine imkân vermemekte, olumlu yetki tespiti yerine geçmektedir. Bu aşamadan sonra 2822 Sayılı Kanun'un 15. maddesindeki usule uyulması gerekmektedir. Yargıtay'ın da bu görüşü benimsediği görülmektedir. Yüksek Mahkemeye göre de "Bakanlığın çoğunluk yönünden olumsuz kararının, sadece başvuran sendikaya yapılan tebligat üzerine itirazın incelenmesinden ibaret olup, mahkemece verilen karar kesin yetki değil, çoğunluk tespiti yerine geçeceğinden ve bu çoğunluk kararının aynı işkolunda kurulu diğer sendikalara ve işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene tebliği ile 2822 sayılı Kanun'un 15. maddesindeki prosedürün işletilmesi ile tekemmül edeceğinden temyiz itirazlarının reddi gerekir."^{10,11}

4. Sonuç

Toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri ve işyerindeki diğer çalışma şartlarını düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen bir sözleşmedir.¹² Toplu iş sözleşmesi, kapsamı dahilindeki işyeri veya işyerleri ve çalışanlar için normatif ve borç doğurucu hükümler ihtiva eder. Bu niteliği ile toplu iş sözleşmesi kamu düzenini ilgilendiren bir yapıya sahiptir.

Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını yetki belgesi sahibi işçi sendikaları oluşturur. Yetki belgesi, bunu haiz işçi sendikasının hangi işveren veya işveren sendikasıyla hangi işyeri, işyerleri veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapabileceğine yetkili olduğunu gösteren resmi bir yazıdır.¹³ İşveren tarafı, yetki belgesi sahibi işçi sendikasının yapmış olduğu toplu görüşme çağrısı ile bağlıdır. Kural olarak yetki belgesi alınmadan imzalanan toplu iş sözleşmesi geçersizdir. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin ve yetki belgesinin önemine binaen 2822 sayılı Kanun'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetki belgesinin verilmesi hususu ayrıntılı bir prosedüre tabi tutulmuştur.

Mahkemenin kararı olumlu yetki tespiti yerine geçecek, kesin yetki belgesi niteliğini taşımayacaktır.

Bu prosedür gereği; yetki belgesi almak için başvuran çoğunluk sahibi işçi sendikasının işyerindeki ve kurulu bulunduğu işkolundaki üye sayısının, o işkolunda kurulu bulunan diğer işçi sendikalarına ve işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilmesi öngörülmüştür. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15. maddesinde düzenlenen usulle amaçlanan, ilgililerin, olumlu yetki tespiti konusunda bilgilendirilmesi ve varsa bu duruma karşı itirazlarının yargı yoluyla çözümlenmesini sağlamaktır.

Olumsuz yetki tespiti sadece başvuruda bulunan tarafa bildirileceğinden, ilgili diğer işçi sendikaları ile işveren tarafı ne olumsuz yetki tespiti, ne de bu tespite karşı yapılan itirazın sonuçları hakkında bilgi sahibi olabilecektir. Olumsuz tespite itirazın kabul edilmesi halinde, ilgili taraflara durumun bildirilmesi ve varsa itirazlarını ileri sürme imkânının tanınması gerekir. Yerel mahkeme kararında belirtilenin aksine, olumsuz yetki tespitine itiraz davası ile 2822 sayılı Kanun'da öngörülen itiraz prosedürü tamamlanmış olmaz.

Bakanlığın olumsuz yetki tespitine itirazın mahkemece kabulü; idari işlemin ortadan kaldırılması ve çoğunluk tespiti niteliğindedir. Bununla birlik-

te, bu tespit sonucu yetki belgesi düzenlenemez. Oğuzman'ın sözleri ile "Yetki belgesi talebinde bulunan işçi sendikasının durumu hakkında rakip işçi sendikalarına ve işveren tarafına itiraz etme imkânı tanımadan yetki belgesi verilmesi 2822 sayılı Kanunun sistemine tamamen yabancıdır. Bunun doğal sonucu olarak ve kanunun yanlış uygulaması ile verilen yetki belgesini hukuken geçerli saymak mümkün değildir."¹⁴

Olumsuz yetki tespitine itirazın mahkemece kabul edilip, kararın kesinleşmesi ile Bakanlığın yaptığı tespit işlemi ortadan kalkıp, başvuran sendikanın çoğunluğu sağladığına karar verilmiş olacaktır. 2822 sayılı Kanun'un yetki tespiti için öngördüğü sistematik gereği, bu aşamadan sonra Bakanlıkça olumlu yetki tespit yazısı düzenlenerek, bu yazının çoğunluğu haiz işçi sendikası ile birlikte o işkolunda kurulu bulunan diğer işçi sendikalarına, işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğ edilip, 15. maddede öngörülen usul çerçevesinde ilgili taraflara itiraz imkânının tanınması, Kanunda öngörülen sistemin gerektirdiği bir çözümdür.

Bu sebeplerle doktrinde kabul edilen görüş paralelinde ve kanun koyucunun amacına uygun olan Yargıtay kararına katılıyoruz.

Olumsuz yetki tespitine yapılan itirazın kabulü halinde; kesinleşmiş mahkeme kararını tebellüğ eden Bakanlığın, olumsuz yetki tespitini ortadan kaldırması, mahkeme kararı uyarınca olumlu yetki tespit yazısı düzenlemesi ve bu yazıyı o işkolunda kurulu bulunan diğer işçi sendikalarına, işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene tebliğ etmesi Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun yetki prosedürü için öngördüğü sistemin gereğidir.

DİPNOTLAR

- 1 Her ne kadar incelediğimiz metinde "çoğunluğunun bulunmadığının tespit edilip itirazın kabulüne karar verildiği" şeklinde bir ibare yer almakta ise de, kanaatimizce gerekçeli karar kaleme alınırken veya incelediğimiz metin yazılırken maddi hata yapılmıştır. Aksi takdirde itirazın reddine karar verilmesi gerekirdi.
- 2 Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2004, s. 475.
- 3 Günay, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 2001, s. 610-611.
- 4 Yargıtay 9. H.D., 26.03.1985, 1985/3229 E., 1985/3222 K., Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 204.
- 5 Yargıtay 9. H.D., 22.04.1998, 1998/7282 E., 1998/7685 K.
- 6 Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, s. 86.
- 7 Reisoğlu, a.g.e., s. 204.
- 8 Günay, a.g.e., s. 614.
- 9 Yargıtay 9. H.D., 28.12.1995, 1995/37689 E., 1995/36696 K.
- 10 Reisoğlu, a.g.e., s. 205.
- 11 Yargıtay'ın aksi yöndeki bir yerel mahkeme kararını onayan kararın eleştirisi için bkz., Güzel'in incelemesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, MESS Yayını, İstanbul 1998, s. 179-182.
- 12 Şahlanan, Sorular ve Cevaplarla Çalışma Hayatı ve İlgili Kanunlar, İstanbul 2000, s. 266.
- 13 Tuncay, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s. 155.
- 14 Güzel'in incelemesi, a.g.e., s. 181.