

**Selçuk KOCABIYIK**

MESS Müşavir Avukatı

## Yetki Tespitine İtiraz Dilekçesinin İlgili İdari Mercilere Kaydettirilmesi

**T.C. YARGITAY****9. HUKUK DAİRESİ****Esas No** : 2009/2061**Karar No** : 2009/1467**Tarihi** : 03.02.2009**DAVA**

Davacı, Bakanlığın 19.9.2008 tarih ve 30620-45070 sayılı yetki tespit yazısının iptaline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

**KARAR**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından davalı Genel-İş Sendikası'nın baş-

vurusu üzerine davacı Hayrabolu Belediye Başkanlığı işyerinde 18.8.2008 başvuru tarihi itibarıyla 77 işçinin çalıştığı, bunlardan 39 işçinin davalı sendikanın üyesi olduğu, tespiti konu işyerinde çalışan işçilerin üye çoğunluğuna sahip bulunduğu saptanıp buna ilişkin olumlu yetki tespit yazısı ilgililere tebliğ edilmiştir.

Dava, 2822 sayılı Yasanın 12 ve 15. maddeleri uyarınca açılmış bulunan olumlu yetki tespitine itiraza ilişkindir.

Davacı işveren, davalı sendikanın başvurusu üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Belediye işyerinde olumlu yetki tespiti yapıldığını, tespitin işçi ve üye sayısı bakımından hatalı olduğunu, davalı sendikanın üye çoğunluğunun bulunmadığını belirterek yetki tespit yazısının iptalini talep etmiştir.

Davalılar Bakanlık tespitinin doğru olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, dava dilekçesi bölge çalışma müdürlüğüne kayıt ettirilmeden harç ödenecek dava açılmış olduğundan davanın süre yönünden reddine karar verilmiştir.

Davacı işveren, davanın süresinde açıldığını belirterek kararı temyiz etmiştir.

Yetki tespitine itirazı düzenleyen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 15. maddesinde yetki tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, yazının kendisine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirilerek yetkili mahkemeye verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Somut olayda olumlu yetki tespit yazısı 26.9.2008 tarihinde alan davacı işveren, çoğunluk tespitine itiraz dilekçesi Bakanlığa veya ilgili Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedilmeksizin 3.10.2008 tarihinde yetkili Edirne İş Mahkemesi'nde işbu davayı açmıştır. Daha sonra aynı yetki tespit yazısına karşı ikinci bir dilekçeyi 6.10.2008 tarih ve 15865 sayı ile Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğüne kaydettirerek Hayrabolu Asliye Hukuk(İş) Mahkemesi aracılığıyla Edirne İş Mahkemesine göndermiş ve yetki tespit yazısının tebliğinden itibaren 6 işgünü içerisinde ikinci bir dava açmış ve bu ikinci dava Edirne İş Mahkemesinin 2008/491 esas sayılı davası olup iş bu dava ile birleştirilmiştir.

Her ne kadar ilk itiraz dilekçesi 3.10.2008 tarihinde Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğü kapalı olduğu gerekçesiyle kaydedilmemiş

ise de, davacı işveren aynı süre içerisinde, aynı çoğunluk tespit yazısının iptali için ikinci bir itiraz dilekçesini Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğüne kaydettirerek Hayrabolu Asliye Hukuk(İş) Mahkemesi aracılığıyla Edirne İş Mahkemesine 2008/491 esas 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 Müdürlüğüne kaydedtilmeden dava açılmasının yasaya aykırı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Çoğunluk tespitine itirazlarda itiraz dilekçesinin önce Bakanlık veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü kaydedtilmesi daha sonra dava açılması gibi bir zorunluluk yoktur. Bu düzenlemenin sebebi, Bakanlığının çoğunluk tespitine karşı itirazda bulunulduğundan haberdar olmasını sağlamaktır. Somut olayda Bakanlığın haberdar edilmesi itiraz dilekçesi süresinde Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedtilip yetkili mahkemede açılan ikinci dava ile sağlanmıştır.

Böyle olunca işin esası incelenerek ortaya çıkan sonuca göre bir karar verilmesi gerekir iken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 3.2.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## 1. KARARA KONU MADDİ OLAY

Yüksek Mahkeme'nin kararına konu olayda; davalı Genel İş Sendikası, davacıya ait işyerinde, toplu iş sözleşme yapmak için yeterli çoğunluğa sahip olduğunun tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na müracaat etmiş, diğer davalı Bakanlık tarafından Genel İş

Sendikası lehine olumlu yetki tespit yazısı düzenlenerek ilgililere tebliğ edilmiştir.

Yetki tespit yazısını 26.09.2008 tarihinde alan davacı işveren, tespite yasal süre olan altı işgünü içinde, itiraz etmek üzere Edirne İş Mahkemesi'nde dava açmış, ancak dava dilekçesini Edirne Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedtirmemiştir. Bu eksikliği fark eden dava-

cı, bu kez yetkili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydettirmek suretiyle, yine yasal itiraz süresi içinde, ikinci bir dava açmış. Bu davanın dilekçesini de Hayrabolu İş Mahkemesi aracılığıyla yetkili Edirne İş Mahkemesi'ne göndermiştir.

Açılan ikinci dava, ilk dava ile konusu, itiraz sebepleri ve taraflarının aynı olması nedeniyle birleştirilmiştir. Yerel Mahkeme, yetki tespitine itiraz dilekçesinin Bakanlığa veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydettirilmeksizin dava açılmasının yasaya aykırı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir.

Yüksek Mahkeme ise, çoğunluk tespitine itirazlarda, itiraz dilekçesinin önce Bakanlığa veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydettirilmesi gibi bir zorunluluk bulunmadığı, yasadaki düzenlemenin sebebinin Bakanlığın, çoğunluk tespitine itirazda bulunulduğundan haberdar olmasına sağlamak olduğu, davaya konu olayda yasal süresi içinde açılmış olan ikinci davadan önce yaptırılan kayıt işlemi ile Bakanlığın durumdan haberdar edildiği gerekçesi ile uyumsuzluğun esastan incelenmesi gerektiğini belirtmiş ve yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

İncelememizde 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki yetki prosedürü ve olumlu yetki tespitine itiraza ilişkin düzenlemelere kısaca değinilerek, yetki tespitine itiraz dilekçesinin Bakanlığa kaydettirilmesi hususu ele alınmaya çalışılacaktır.

## 2. 2822 SAYILI KANUN BAKIMINDAN YETKİ

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu bakımından yetki, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan ve sözleşmeyi vücuda getirecek tarafların Kanunda aranan şartları taşımasını ifade eder. İşveren tarafının yetkisine ilişkin Kanunda herhangi bir şart aranmamıştır. Bununla birlikte 2822 sayılı Kanun'un 12. maddesinin ikinci fıkrasında, işveren sendikasının üye işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işverenin ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin sonucu olarak, işveren, bir işveren sendikasına üye ise, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi işveren sendikasına aittir. İşveren, sendi-

ka üyesi değilse, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kendisindedir.

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının, yetki alabilmesi için ise iki şartın mevcudiyeti gerekir. Bunlardan birisi işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun üyeliğine sahip olmasıdır. Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde Bakanlık tarafından her yılın Ocak ve Temmuz ayında yayımlanan istatistikler esas alınır. 2822 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 3. fıkrasının sonuna, 5951 sayılı Kanun'un 4. maddesi ile eklenen hüküm gereği, Bakanlık 1 Ağustos 2010 tarihinden itibaren yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alacaktır. Bu tarihe kadar Bakanlık tarafından yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerli olacaktır.<sup>1</sup> İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için gerekli olan bir diğer şart da, toplu iş sözleşmesi yapılmak istenen işyerinde veya işletmede çalışanların yarısından fazlasının sendikanın üyesi olmasıdır.

### 2.1. Yetki Tespiti İçin Başvuru:

Yetki prosedürü, yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan başvuruya başlar. Yetki tespiti için başvurulacak işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi bulunmadığı takdirde, yetki tespiti için Bakanlığa her zaman başvuruda bulunulabilir. Eğer yetki tespiti için başvuru işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, başvuru en erken toplu iş sözleşmesinin bitiminden yüz yirmi gün önce yapılabilir. Bunun nedeni, toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde yetki işlemlerine başlanılabileceğine ilişkin kanunda yer alan düzenlemedir (TİSGLK md.7/son).

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 13/1).

Maddenin birinci fıkrasına 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. Ancak Yargıtay'a göre işçi sendikasının üyelik fişlerini işverene vermemiş olması, sırf bu sebeple yetki tespitinin iptalini gerektirmez. Bu zorunluluk, işverene yetki tespitinde sağlıklı bir sonuca varabilmesi ve itirazına dayanak yapabilmesi için öngörülmüş bir husustur.<sup>2</sup> Uygulamada sendikalar genellikle bu zorunluluğa uymamaktadırlar. Bu düzenlemeye aykırılık, kanunda da bir yaptırıma bağlanmamıştır.

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 araştırmalıdır.<sup>3</sup> Bundan sonra yetki koşullarının üzerinde durulması gerekir. Bakanlık, başvuru tarihi itibarıyla yetki tespitine konu olan 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, başvuru tarihi itibarıyla Kanunda aranan ehliyet ve yetkiye sahip olduğuna kanaat getirilmesi halinde Bakanlık; olumlu yetki tespit yazısı düzenleyerek, toplu iş sözleşmesi yapma başvurusunu işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu bulunan işçi sendikalarıyla ta-

raf 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 olmadığı tespitinde 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 tarafa bildirilir.

Bakanlığa tanınan altı işgünlük cevap süresi yasa koyucunun bir direktifi niteliğinde olup, buna uyulmamasının başvuru açısından herhangi bir farklı sonucu olmayacak, cevabın beklenmesi gerekecektir.<sup>4</sup>

Yetki tespiti için yapılan başvuruya olumsuz cevap alınması, başvuruda bulunan tarafın yeni bir yetki tespiti için Bakanlık'tan talepte bulunmasına engel olmaz. Bununla birlikte ilgili tarafın yeni bir başvuruda bulunabilmesi için öncelikle, menfi nitelikteki ilk yetki tespitinin kesinleşmesi gerekir.

## 3. OLUMLU YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ

Yetki tespitine itiraz gerçek anlamda bir itiraz olup dava sayılmaz. Hukuk usulü anlamında bir dava olmadığı halde biçimsel yönden mahkemeler, bu itirazlara dava yöntemleri uygulamışlardır. Mahkeme kararlarında da herhangi bir hükümden farklı olmayan unsurlara yer verilmiştir.<sup>5</sup>

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun yetki itirazını düzenleyen 15. maddesine göre; kendilerine 13 ve 14. maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi ve işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin

## Grup toplu iş sözleşmesine dahil olan işyerleri farklı bölge müdürlüklerine bağlı ise itirazın Ankara İş Mahkemesi'ne yapılması gerekecektir.

gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yönündeki 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.

Yetki tespitine itiraz, bir işverene ait aynı işkolundaki birden fazla işyerine ilişkinse, itirazın işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılması gerekir. Bir işçi sendikasının grup toplu iş sözleşmesi yapmak için başvurusunun Bakanlıkça kabulüne ilişkin tespite itiraz edilmesi halinde; grup toplu iş sözleşmesinin kapsayacağı işyerleri aynı bölge müdürlüğüne bağlı ise, o bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkilidir. Grup toplu iş sözleşmesine dahil olan işyerleri farklı bölge müdürlüklerine bağlı ise itirazın Ankara İş Mahkemesi'ne yapılması gerekecektir.<sup>6</sup>

Olumlu yetki tespitine itirazın sebebi, işçi sendikasının gerekli çoğunluk şartlarını taşımadığı yönünde olabileceği gibi, işyerinin lehine yetki tespiti istenen sendikanın kurulu olduğu işkolunda yer almadığı, işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi olması halinde yetki başvurusunun toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 gün içinde yapılmadığı, yetki tespiti kapsamındaki işletmeye ait işyerlerinin aynı işkolunda yer almadığı, üyelik fişlerinin gerçek durumu yansıtmadığı gibi hususlar da itiraza konu edilebilir.

Bakanlık tarafından gönderilen tespit yazısını alan işçi sendikaları, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde itiraz etme hakkına sahiptir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil etmeyen sendika yetki itirazında bulunamaz (TİSGLK md. 15/1). Altı iş günlük süre tespit yazısını alan her bir taraf için

tebliğ tarihine göre ayrı ayrı işleyecektir. Bu süre, hak düşürücü süre olup, hakim tarafından re'sen göz önüne alınmalıdır.<sup>7</sup> İlgililerin bu süre içinde itirazda bulunmaması halinde lehine olumlu yetki tespitinde bulunulan sendikanın yetkisi kesinleşir. Yargıtaya göre altı iş günlük sürenin belirlenmesinde Cumartesi ve Pazar günleri iş gününden sayılmaz.<sup>8</sup>

## 4. İTİRAZ DİLEKÇESİNİN İDARI MERCİLERE KAYDETTİRİLMESİ

Kanununun 15. maddesinde yer alan düzenlemeye göre yetki tespitine itiraz dilekçesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ya da Bakanlığın ilgili bölge müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Yetki tespitine itiraz Ankara İş Mahkemesi'ne yapılacaksa, itiraz dilekçesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, itiraz işyerinin veya işletme merkezinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılacaksa, dilekçenin ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kayıt ettirilmesi gerekir.<sup>9</sup>

Yetki tespitine itirazın mahkemeye yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur (TİSGLK md. 15/son). Yasal süresi içinde, yetki tespitine itiraz edilmemesi durumunda Bakanlık tarafından ilgili Sendikaya TİSGLK md. 16 uyarınca yetki belgesi verilmesi gerekir. Bu nedenle yetki tespitine itiraz edilip edilmediğinin Bakanlık tarafından öğrenilmesi için itiraz dilekçesinin Bakanlığa kaydettilmesi şarttır. Aksi takdirde yapılan itiraz ile ilgili bilgi sahibi olmayan Bakanlık, Kanunda öngörülen prosedür çerçevesinde toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin işlemlere devam edecektir.

Yargıtay öteden beri yetki tespitine itiraz dilekçesinin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne ya da Bakanlığa kaydettilmesini yapılan itirazın geçerlilik şartı olarak kabul etmiştir. Yargıtay konuya ilişkin görüşünü bir kararında şu şekilde ifade etmiştir, "... Madde içinde itirazın 6 iş günü içinde görevli mahkemeye yapılacağına işaret edildikten sonra aynı fıkranın son hükmünde itiraz dilekçesinin Çalışma Bakanlığı veya ilgili B.Ç.M.'ne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verileceği hükme bağlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi yapma prosedürü, bütün bilgilerin ve bu arada itirazların B.Ç.M



## İtiraz dilekçesinin yasal süresi içinde ilgili idari mercilere kaydının yaptırılmadığı hallerde, yetki tespitine itirazın esasına girilmeksizin, reddedilmesi gerekecektir.

ve Çalışma Bakanlığı'nda toplanması amaçlayıcı bir sistem getiren 2822 sayılı Yasanın getirdiği bu sistem içerisinde konu incelendiğinde itiraz dilekçesinin Çalışma Bakanlığı veya B.Ç.M.'ne kaydedtirilmesi, itirazın incelenmesini etkileyecek çok önemli bir koşul olduğu, ihmalinin yasanın getirdiği sistem ve amaçla bağdaşmayacak sonuçlar doğuracağı anlaşılır.<sup>10</sup> Yüksek Mahkeme bir başka kararında da, "Davacı işveren çoğunluk tespitine itiraz davasını iş mahkemesinde açmadan önce dava dilekçesini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ya da ilgili Bölge Müdürlüğü'ne kayıt ettirmiş değildir. Bu usuli eksiklik Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre davanın reddini gerektirir."<sup>11</sup> ifadelerine yer vermiştir.

İtiraz dilekçesinin yasal süresi içinde ilgili idari mercilere kaydının yaptırılmadığı hallerde, yetki tespitine itirazın esasına girilmeksizin, reddedilmesi gerekecektir. Gerek Kanunda yer alan düzenlemenin sonucu olarak, gerekse de toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine ilişkin işlemlerin sağlıklı bir biçimde yürütülebilmesi için, itirazın muhataplarından biri olan ve yetki işlemlerini yürüten Bakanlığın, yapılan itiraz hakkında bilgilendirilmesi gerekir.

Bakanlık tarafından yapılan yetki tespitine itirazla ilişkin dilekçenin mahkemeye intikalinden önce ya da sonra mahkemeye intikal etmiş olsa da itiraz süresi içinde söz konusu kayıt eksikliğinin giderilmesinin ön koşul kabul edilmesindeki amaç, var olan yetki itirazından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını haberdar ederek, yetki işlemlerine devam edilmesini sağlamaktır. Böylelikle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetki işlemlerini itiraz sonuçlanıncaya kadar kendiliğinden durdurabilecek, bu konuda mahkemeden ayrıca bir ihtiyati tedbir kararı alınmasına gerek kalmayacaktır.<sup>12</sup>

Yetki tespitine itiraz dilekçesinin ilgili maka-

mın kayıtlarına geçirilmesi yeterlidir. Dava dilekçesine ayrıca bir kayıt şerhi alınması gerekli değildir. Yüksek Mahkeme de kaydedtirme işlemi açısından dilekçe üzerine şerh verilmesi gibi herhangi bir şekil şartının Kanunda yer almadığı, yetki tespitine itiraz edenin mahkemeye başvurduğunun ilgili mercilere herhangi bir şekilde duyurulup kaydedtirilmiş olmasının yeterli olduğu görüşündedir.<sup>13</sup> İtiraz dilekçesinin idari kayıtlara geçirilmesi şartının yerine getirilmesi yetki tespitine itiraz davasının görülmesi için yeterli olmakla beraber, dilekçe altına konulacak bir şerh uyumsuzluk halinde ispat kolaylığı sağlayacaktır.<sup>14</sup>

## 5. İNCELEMEMİZE ESAS OLAYDAKİ UYUŞMAZLIK

Karara konu olayda muteriz işveren yetki tespit yazısını tebellüğ ettikten sonra, yasal süresi içinde mahkemeye itiraz dilekçesini vermiş ancak itirazını Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedtirmemiştir. Bununla birlikte, yine yasal süre içerisinde, bu kez Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedtirmek suretiyle, ikinci kez itirazda bulunmuştur. Bir başka deyişle, yetki tespitine itiraz süresi olan altı iş günü içinde, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün itirazdan haberdar olması sağlanmıştır.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 45. maddesine göre, aynı mahkemede görülmekte olan davalar, aralarında bağlantı bulunması halinde, davanın her safhasında, istek üzerine veya kendiliğinden mahkemece birleştirilebilir. Davaların aynı sebepten doğması veya biri hakkında verilecek hükmün diğerini etkileyecek nitelikte bulunması halinde bağlantı var sayılır. Tarafları, konusu ve dava sebepleri aynı olan iki davanın birleştirilmesi gerekir, zira mahkemenin her iki dava için de aynı kararı verecektir. Somut olayda da aynı mahkemede görülmekte olan davalar birleştirilmiştir.

Yerel Mahkeme, yetki tespitine ilişkin birinci itiraz yapılırken Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne dilekçenin kaydının yaptırılmamış olması gerekçesi ile itirazı reddetmiştir. Yüksek Mahkeme ise, kanaatimizce isabetli olarak, kanunda yer alan düzenlemenin sebebinin Bakanlığın yetki tespitine itirazda bulunulduğundan haberdar olmasını sağlamak olduğu, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydın davanın açılmasından önce yapılması gibi bir

## İtiraz dilekçesinin idari kayıtlara geçirilmesi şartının yerine getirilmesi yetki tespitine itiraz davasının görülmesi için yeterli olmakla beraber, dilekçe altına konulacak bir şerh uyuşmazlık halinde ispat kolaylığı sağlayacaktır.

zorunluluk olmadığı, dava konusu uyuşmazlıkta muteriz işverenin süresi içinde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne itiraz dilekçesini kaydettirmesiyle Bakanlığın itiraz konusunda bilgi sahibi olduğu gerekçeleri ile yerel mahkeme kararını bozmuştur.

İncelememize esas olayda olduğu gibi itiraz dilekçesinin ilgili idari mercie kaydedilmeden davanın açıldığı hallerde; altı iş günlük itiraz süresi içinde, itiraz eden tarafından kayıt işlemi gerçekleştirilirse, kanundaki düzenlemede yer alan yükümlülüğün yerine getirilmiş olduğunun kabul edilmesi yasal düzenlemenin amacına uygun düşer. Bir başka ifadeyle, dava açıldıktan sonra, aynı konuda ayrı bir dava açılmaksızın, idari mercilerin durumdan haberdar edilmesi de, kanunda yer alan yükümlülüğün yerine getirilmiş sayılması için yeterlidir. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi daha önceki yıllarda verdiği bir kararında bu yasal zorunluluğun geçerlilik koşulu olduğunu ve bu zorunluluğa uyulmadığı veya süresi içinde tamamlama yoluna gidilmeksizin mahkemeye yapılan itiraz başvurusunun reddedilmesi gerekeceği yolunda hüküm tesis etmiştir.<sup>15</sup> Buradan hareketle, itiraz dilekçesinin ilgili idari mercilere kaydedilmesi için, aynı konuda ikinci kez dava açmaya gerek olmadığı söylenebilecektir.

## 6. SONUÇ

Yetki tespitine itiraz, yetki prosedürüne ilişkin işlemlerin durmasına neden olan önemli bir hukuki muameledir. İtiraz edilen mahkemenin konuya ilişkin kararı kesinleşmedikçe, Bakanlığın yetki işlemlerine devam etmesi mümkün olamaz. Yetki tespit yazısına yasal süresi içinde itiraz edilmemişse, sürenin bitimini takip eden altı işgünü içinde ilgili sendikaya toplu iş söz-

leşmesi akdetmek üzere yetki belgesi verilmesi gerekir. Bu nedenle Bakanlığın veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün yetki tespitine yapılan itirazdan haberdar edilmesi gereklidir. Aksi takdirde bir yandan itiraz davası sürerken, diğer yandan da yetki işlemlerinin devam etmesi gibi bir sonuç ortaya çıkabilecektir.

Yüksek Mahkeme'nin konuya ilişkin yerleşik görüşü; idari mercilere kaydı yaptırılmayan, bir başka ifadeyle itirazın muhatabı olan Bakanlığın haberdar etmeksizin yapılan itirazların esasına girilmeksizin reddedilmesi gerektiği yönündedir. Kanundaki düzenlemenin lafzı, itiraz dilekçesinin ilgili idari mercilere kaydedildikten sonra mahkemeye verilmesi gerektiği yönünde bir algılamaya yol açabilecek nitelikte ise de, Yüksek Mahkeme düzenlemenin gerekçesinden hareketle, itiraz dilekçesinin kaydının davanın açılmasından önce yapılması gibi bir zorunluluk olmadığı yolundaki bizim de katıldığımız görüşüne kararında yer vermiştir.

Bu konuda uygulamada sorun yaratabilecek bir başka konu da kanundaki düzenlemenin kaleme alınış şeklidir. Konuya ilişkin düzenlemenin getiriliş amacı idari mercilerin yetki tespitine itirazdan haberdar olmasını ve yetki işlemlerini durdurmasını sağlamaktır. Bununla birlikte Kanun metninde "İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veya ilgili Bölge Müdürlüğü'ne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir." hükmü yer almaktadır. Ancak, Bakanlığa veya ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedilmiş olan her itiraz dilekçesinin mahkemeye verilir verilmeyeceğinin idare tarafından bilinmesi mümkün değildir. İdareye, kaydına giren itiraz dilekçesinin mahkemeye verildiğini takip etme yükümlülüğü de getirilemez. Bakanlığın ilgili idari birimlerine kaydedilmesine rağmen, mahkemeye verilmemiş olan bir itiraz dilekçesi, yetki işlemlerinin gecikmesine neden olabilir. Sadece itirazın mevzuata uygunluğunu inceleyecek olan mahkemeye verilmiş bir itiraz dilekçesi, yetki prosedürüne ilişkin işlemlerin durmasına neden olur. Bu nedenle kanaatimizce öncelikle mahkeme nezdinde itirazın yapılmasına ve mahkeme tarafından yetki tespitine itiraz edildiğine dair bir şerhi de içeren dava dilekçesinin ilgili

## Öncelikle mahkeme nezdinde itirazın yapılmasına ve mahkeme tarafından yetki tespitine itiraz edildiğine dair bir şerhi de içeren dava dilekçesinin ilgili idari mercilere kaydedtirilmesine yönelik bir kanuni düzenleme daha yerinde olurdu.

idari mercilere kaydedtirilmesine yönelik bir kanuni düzenleme daha yerinde olurdu.

Olumlu yetki tespitine karşı yapılan itirazların geçerli sayılabilmesi için, itirazın süresi içinde yapılması ve dava dilekçesinin Bakanlığa veya Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne kaydedtirilmesi gerekir. Bu suretle, idari mercilerin itirazdan haberdar olması ve yetkiye ilişkin işlemleri durdurması sağlanabilecektir. Yasal süresi içerisinde kalmak kaydıyla, mahkemeye itirazda bulunulduktan sonra da itiraz dilekçesinin idari mercilere kaydedtirilmesi, ilgili mercinin itiraz konusunda bilgi sahibi olmasını sağlayacak ve Kanundaki düzenlemeyle amaçlanan sonucun meydana gelmesi için yeterli olacaktır. Bu nedenlerle Yüksek Mahkeme'nin incelememize esas karardaki görüşlerine iştirak ediyoruz.

### DİPNOTLAR

- 1 5838 sayılı Kanun'un 6. maddesi ile, 2822 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 3. fıkrasının sonuna "Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır" cümlesi eklenmiş ve bu düzenleme 1 Ağustos 2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak 5951 sayılı Kanun'un 4. maddesi ile anılan hüküm değiştirilmiş ve 1 Ağustos 2010 tarihinden itibaren, Bakanlığın yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alacağı düzenlenmiştir. Bu tarihe kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerlidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından konuya ilişkin en son istatistik 2009 yılının Temmuz ayında yayımlanmıştır.
- 2 Yargıtay 9. H.D., 18.05.1990 t., 1990/5562 E., 1990/6040 K.
- 3 N. ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2009, sh. 526.

- 4 S. REİSOĞLU, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, sh. 184.
- 5 C.İ. GÜNAY, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1998, sh. 592-593.
- 6 GÜNAY, A.G.E, sh. 589.
- 7 Yargıtay 9. H.D., 28.12.1995 t., 1995/37689 E., 1995/36696 K.
- 8 Yargıtay 9. H.D., 27.09.2005 t., 2005/30220 E., 2005/31442 K.; Yargıtay 9. H.D., 14.07.1994 t., 1994/11574 E., 1994/11158 K.; Yargıtay 9. H.D., 25.12.2008 t., 2008/44181 E., 2008/35255 K.
- 9 F. ŞAHLANAN, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, sh.74.
- 10 Yargıtay 9. H.D., 08.10.1984 t., 1984/9606 E., 1984/8682 K.
- 11 Yargıtay 9. H.D., 17.01.2002 t., 2001/20688 E., 2002/325 K.
- 12 B. DUMAN, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, Ankara 2005, sh. 154.
- 13 Yargıtay 9. H.D., 24.04.1985 t., 1985/4592 E., 1985/4383 K., Yargıtay 9. H.D., 20.01.2000 t., 2000/116 E., 2000/220 K.
- 14 DUMAN, a.g.e, sh. 154.
- 15 Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, ERGİN'in Tebliği, İstanbul 2001, sh. 238, Yargıtay 9. H.D., 22.10.1984 t., 1984/9922 E., 1984/8987 K.