

Prof. Dr. Nizamettin AKTAY

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Başvuru Tarihinde İşten Çıkarılan İşçilerin Yetki Tespitinde Dikkate Alınması ile İlgili Yargıtay Kararının İncelemesi

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2009/21002

Karar No : 2009/15446

Tarihi : 02.06.2009

ÖZET

Davacı Sendika, Bakanlığın olumsuz yetki tespitinin iptaline ve kendilerinin davalı işyerinde gerekli çoğunluğa sahip bulunmasının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Dosya içerisinde bulunan kesinleşmiş işe iade kararlarında, işten çıkartılan davacı sendika üyesi işçilerin başvuru tarihinde işe başlamak üzere işyerine gittikleri ve işveren tarafından işe başlatılmadıkları, daha sonra gönderilen bildirimlerle bu işçilerin iş sözleşmelerinin başvuru tarihi itibarıyla fesh edildiği belirlenmiştir. Buna göre, başvuru tarihinde işten çıkartılan işçilerin yetki

tespitine esas işçi sayısında nazara alınması gerekir.

DAVA

Davacı, Bakanlığın 23.7.2004 tarih ve 16650 sayılı olumsuz tespitinin iptaline ve kendilerinin davalı işyerinde gerekli çoğunluğa sahip bulunmasının tespitine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

KARAR

Olumsuz yetki tespitine itiraz eden ... Sendikası, davalı A. ... San. ve Tic. A.Ş.'ye ait işyerinde çoğunluk tespiti yapılması için davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na

başvurduklarını, bunun üzerine Bakanlık tarafından olumsuz yetki tespiti yapıldığını, tespit işçi ve üye sayısı bakımından hatalı olduğunu, sendikaya üye olduklarını öğrendiği 82 işçinin iş sözleşmelerinin başvuru tarihinden sonra 3.6.2004 tarihinde işten çıkartıldıkları ancak bu işçilerin 1.6.2004 başvuru tarihinden önce işten çıkartılmış gibi ek bildirimle SSK bildirildiğini, bu işçiler tarafından işveren aleyhine işe iade davası açıldığını, davaların derdest olduğunu sonuçlanmasının beklenmesi gerektiğini, işyerinde başvuru tarihi itibarıyla 208 sendika üyesinin çalışmakta olduğunu belirterek Bakanlığın 23.07.2004 tarih ve 16650 sayılı olumsuz tespitinin iptaline ve kendilerinin davalı işyerinde gerekli çoğunluğa sahip bulunduğu tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalılardan işveren, davanın süresinde açılmadığını, işçilerin kanunsuz grev yaptıkları için iş sözleşmelerinin haklı nedenle fesih edildiğini, sendikal nedenle işten çıkartılmanın söz konusu olmadığını, davalı Bakanlık ise tespit doğru olduğunu savunarak itirazın reddine karar verilmesini istemişlerdir. Mahkemece alınan Bilirkişi raporu ve ek raporundan davacı sendikanın başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının üye çoğunluğuna sahip bulunmadığının anlaşıldığı gerekçesiyle itirazın reddine karar verilmiştir. Davacı, işe iade davası kabul edilen işçilerle birlikte başvuru tarihinde işyerinde üye sayılarının toplam 208 olduğunu, çoğunluklarının bulunduğunu, eksik inceleme sonucu hatalı karar verildiğini belirterek kararı temyiz etmiştir.

Mahkemece yaptırılan bilirkişi incelemesi sonunda işe iade davaları devam eden işçilerin işçi ve üye sayısına dâhil edildiğinde başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçi sayısının 313 olduğu, bu işçilerden 157 işçinin davacı ... Sendikasına üye oldukları, buna karşılık işe iade davası devam eden işçilerin işçi ve üye sayısına dâhil edilmemesi durumunda toplam işçi sayısının 310, bunlardan 154'ünün davalı sendika üyesi olduğu

ve davacı sendikanın üye çoğunluğunu sağlayamadığı belirlenmiştir. Dosya içerisinde bulunan kesinleşmiş işe iade kararlarında, işten çıkartılan davacı sendika üyesi işçilerin 1.6.2004 başvuru tarihinde işe başlamak üzere işyerine gittikleri ve işveren tarafından işe başlatılmadıkları, daha sonra 3.6.2004 tarihinde gönderilen bildirimlerle bu işçilerin iş sözleşmelerinin 1.6.2004 başvuru tarihi itibarıyla fesih edildiğinin belirlendiği buna göre başvuru tarihinde işten çıkartılan işçilerin işçi sayısından nazara alınması gerekir. Böyle olunca davacı sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma çoğunluğu bulunduğundan davacının itirazının kabulü ile Bakanlığın olumsuz yetki tespitinin iptaline ve davacı sendika davalı işyerinde 1.6.2004 başvuru tarihi itibarıyla çalışan 313 işçiden 157 sinin üyeliğine sahip bulunduğundan toplu iş sözleşmesi yapma çoğunluğunu sağladığının tespitine karar vermek gerekmiştir.

SONUÇ

Yukarıda gösterilen gerekçelerle

1) Kütahya İş Mahkemesi 18.12.2008 tarih ve 2004/477 esas ve 2008/480 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

2) ... Sendikasının itirazının kabulü ile davacı sendikanın 1.6.2004 başvuru tarihi itibarıyla, davalı işyerinde Toplu İş Sözleşmesi yapma çoğunluğuna sahip olduğunun tespitine,

3) Peşin alınan harcın mahsubu ile bakiye 3.90 TL karar ve ilam harcının (davalı Bakanlık harçtan muaf olduğundan) davalı işverenden alınarak davacı sendikaya verilmesine,

4) Davacı sendika kendisini vekille temsil ettirdiğinden 575,00 TL. vekalet ücretinin davalılardan alınarak davacıya verilmesine,

5) İtiraz eden sendika tarafından yapılan 1.207.00 TL. mahkeme masraflarının davalılardan alınarak itiraz eden sendikaya verilmesine, peşin alınan temyiz harcının (ın) istek halinde davacı sendikaya iadesine, kesin olmak üzere 02.06.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1- Dava, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ... Sendikasının A. ... Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de çalışan üyesi işçileri adına toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki tespiti amacıyla başvurması üzerine ortaya çıkan gelişmelere ilişkindir. Sendika 01.06.2004 tarihinde yetki tespiti için başvuruda bulunmuştur. Bakanlık 23.07.2004 tarih ve 16650 sayılı cevabi yazı ile başvuru tarihinde sendikanın işyerinde çalışan işçi sayısı itibariyle çoğunluğa sahip olmadığını belirterek olumsuz yetki tespitinde bulunmuştur. Bu olumsuz tespit yazısı üzerine sendika Bakanlığın tespitinin hatalı olduğunu, zira sendikanın işyerinde 208 işçiyi üye kaydettiğini, bu işçilerden 82'sinin davacı işverence işten çıkarıldığını, yetki başvurusu itibariyle işyerinde 322 işçinin çalıştığını ve bunlardan 208 işçinin sendika üyesi olduğunu iddia etmiştir. Sendika iddiasını iş mahkemesine taşımış ve dava açmıştır. Dava ilk derece mahkemesinde 18.12.2008 tarihinde karara çıkmıştır (Kütahya İş Mahkemesinin E.2004/477, K.2008/480,18.12.2008 tarihli kararı). Sendika davayı temyiz etmiştir. Ancak davalı işveren davanın süresinde açılmadığından bahisle itirazın reddedilmesini talep etmiştir. İlk olarak bu iddianın incelenmesi yerinde olacaktır. Yetki itirazını düzenleyen 2822 sayılı Kanun'un 15/1. hükmü bu hususta şu düzenlemeyi getirmektedir;

"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..."

Anlaşıldığı kadarıyla sendika Kanunla belirtilen süre içerisinde davayı açmıştır. Buna göre sendikaya Bakanlığın 23.07.2004 tarihli olumsuz tespit yazısı 28.07.2004 tarihinde tebliğ edilmiştir. Sendika ise davayı 04.08.2004 tarihinde açmıştır. Bakanlığın sendikaya olumsuz tespit yazısını tebliğ gününden sonra 15. maddedeki altı işgünlük süre işlemektedir. Temmuz ayı 31 gün-

dür. Tebligat 28'inde yapıldığına göre Tebligat Kanunu hükümlerine göre Temmuz ayı sonuna kadar 29, 30, 31 Temmuz günleri üç işgünü olarak kabul edilmelidir. Takip eden Ağustos ayının ilk günü Pazar gününe denk geldiğinden işgünü olmayıp hesaba dâhil edilmeyecektir. 2, 3, 4 Ağustos günleri ise Kanunun işaret ettiği toplam altı işgünlük sürenin diğer günleridir. Dolayısıyla toplam altı işgünlük süre 4 Ağustos 2004 günü bitmektedir. Sendika ise davayı 04.08.2004 tarihinde açmıştır. Kanunun amir hükmü davanın altı işgünü içerisinde açılmasıdır. Bakanlığın tespit yazısını sendikaya bildirdiği tarih olan 28.07.2004 tarihinden sonraki zaman içerisinde sadece bir adet Pazar günü işgünü değildir. Cumartesi ise işgünüdür. Bilindiği gibi Yargıtay haklı olarak çeşitli zamanlarda vermiş olduğu kararlarıyla cumartesinin çalışılan gün olduğunu belirtmiştir. 4857 sayılı Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir (md.46/1). Bu dinlenme de yukarıdaki işyerleri için Pazar günüdür. Cumartesi günü ise tatil olmayıp çalışma günüdür. 4857 sayılı İş Kanunu 63. madde ile şu düzenlemeyi yapmıştır, "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır" (fıkra 1). İşyerinde eğer altı gün çalışılıyorsa günlük toplam yedi buçuk saatlik çalışmalar ile haftalık 45 saat tamamlanacaktır. Toplam 45 saatlik çalışma sürelerinin üzerine çıkılmaması esastır. Bu sınırlamalar ile ilgili getirilen düzenlemeler işyerleri ya da yürütülen işlere yönelik olmayıp, işçilerin şahsına yöneliktir¹.

Ancak bazen haftanın altıncı günü olan cumartesiye denk gelen çalışma saatleri haftanın diğer günlerine devredilebilmektedir. Böylelikle altıncı gün çalışılmamakta ve tatil edilmektedir. Ancak bu uygulamalar çalışılması gerekirken diğer günlere devredilen çalışma saatleri dolayısıyla cumartesi gününü iş günü olmaktan çıkarmaz.

Her ne kadar Kanunda haftalık azami çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmişse de 63. madde ile yoğunlaştırılmış iş haftası döneminde tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma

süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

İşverenin davanın zamanlaşımına uğradığı iddiasına karşı yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde zamanlaşımı şartlarının gerçekleşmediği, davanın Kanunun öngördüğü süre içerisinde açıldığı kabul edilmelidir.

2- Sendika davada iki tarafa husumet yöneltmiştir. Bu konu üzerinde durulmalıdır. 2822 sayılı Kanun'un 13. maddesi yetki tespiti için işçi sendikasının başvurusunu düzenlemiştir. 14. madde ile de işveren sendikası ya da işverenin yetki tespiti için başvurusu düzenlenmiştir. Yetki tespiti için sendikalar tarafından başvurulduğunda Bakanlık elindeki kayıtlara göre yetkili ya da yetkisiz sendikayı tespit eder. Sonucu da 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.

Yetki tespiti için başvuru işveren ya da işveren sendikasıncı yapılmışsa sonuç işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan ilgili işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirilir. Yetkili sendika bulunmaması halinde durum altı işgünü içinde sadece başvuruda bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir.

İncelemeye konu olan olayda yetki tespiti için başvuran sendikanın ilgili işyerinde çoğunluğa sahip olmadığı Bakanlıkça tespit edilerek, anlaşıldığı kadarıyla sadece ilgili sendikaya bildirilmiştir. İlgili sendika da bu tespit üzerine davasını açarken Bakanlığın yanında işvereni de hasım olarak göstermiş ve davada husumeti Bakanlığın yanında işverene de yöneltmiştir. Acaba sendikanın işverene karşı husumet yöneltmesinde hata var mıdır?

Sendikanın normal olarak davayı sadece Bakanlığa karşı açması gerekir. Çünkü Bakanlığın

yapmış olduğu bir tespit üzerine itiraz edilmektedir. Tespitin işverenle bir ilgisi yoktur. Tasarruf tamamen Bakanlığın takdirinde olup bu takdirin yanlışlığı üzerine itiraz edilmektedir. İşin bir tarafı bu şekildedir. Ancak sendikanın çoğunluğa sahip olduğuna ilişkin iddiasının ortadan kalkmasına sebep olan, sendika üyesi işçilerin sayısı, işyerinde çalışan işçi sayısı, işten çıkarılan işçilerin sayıları, bunların tekrar işe alınmaları, işe başlamak için işverene başvurularını ve işverence işe başlatılma ya da başlatılmamaları işveren tasarrufuyla ortaya çıkan bir gelişmedir. Bu gelişmeler ve tasarruflar ise sendikanın çoğunluğa sahip olup olmamasını etkileyen faktörlerdir. Dolayısı ile sendikanın açtığı davada sadece Bakanlık değil işvereni de hasım olarak göstermesini yerinde görmek lazımdır. Husumette esas olan dava konusu olayda zarara uğradığını iddia edenlerin, bu zararların oluşumuna katkı yapanlardan bu zararların giderilmesini istemesi ya da tablonun doğru olarak ortaya konulmasının sağlanmasıdır. İşverenin de Bakanlık yanında hasım olarak gösterilmesi bu gerekçeler ışığında normal karşılanmalıdır.

3- Bakanlığın olumsuz tespit kararına karşı yapılan itiraz üzerine görülen davada sendikanın itirazının yerinde görülmesi üzerine Bakanlığın sendikaya yetki belgesi verip veremeyeceği ayrı bir konudur. Doğru olan Mahkemenin kararının bir tespit kararı niteliğinde olduğudur. Nitekim 9.H.D. de incelenen kararında "...toplu iş sözleşmesi yapma çoğunluğunu sağladığının tespitine karar vermek gerekmiştir..." ifadesini kullanmaktadır. Böylelikle sendikanın itirazı üzerine Mahkemenin verdiği karar tespit niteliğinde olup, toplu iş sözleşmesi yetki tespit belgesini bu tespit üzerine Bakanlık verecektir. Bu tespit yazısı işkolundaki diğer işçi sendikalarına ve işverene ya da işveren sendikasına da tebliğ edilmelidir. Bundan sonra da işkolundaki diğer işçi sendikaları ya da işveren veya işveren sendikası, tespit kararında belirtilen sendikanın gerekli yetkiyi haiz olmadığı 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 itirazlarını yapabilirler². Mahkemeye yapılan bu itiraz-da-

va üzerine mahkeme hangi sendikanın yetkili olduğuna dair bir karar verecektir. Bu karar üzerine hangi sendikanın yetkili olduğuna ilişkin yetki belgesi Bakanlıkça düzenlenecektir. Bu sebeplerden ötürü inceleme konusu olan karar çerçevesinde 9.H.D. ... Sendikasının sayısal olarak toplu iş sözleşmesi yapma çoğunluğunu sağladığını tespit etmiş bulunmaktadır. Yukarıda belirttiğimiz üzere Bakanlık bu tespit edilen sayı üzerinden yetki tespit belgesi vermeli ve itirazlar da mahkemeye yapılarak yetki belgesi sahibi sendika ortaya çıkmalıdır.

4- Yetki tespiti için başvuruda zaman çok önemlidir. Sendika başvurusunda 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. Ayrıca işçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır. Ancak burada önemli olan başvuruda bulunulan zamandır. Bu tarih sendikanın üye sayısının da tabir caizse zamana kilitlendiği tarihtir. Yani bu tarih -başvuru tarihi- itibarıyla sendikanın çoğunluk sahibi olup olmadığı önemlidir. Bu tarihten önceki ve bu tarihten sonraki dönemde meydana gelen üye sayısındaki değişiklikler yetki tespitine esas işçi-üye sayısını etkilemeyecektir.

Yargıtay kararında; ilk derece mahkemesi aşamasında bilirkişi incelemesine göre; başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçi sayısının 313 olduğu, bu işçilerden 157 işçinin davacı ... Sendikasına üye buldukları, buna karşılık işe iade davası devam eden işçilerin işçi ve üye sayısına dâhil edilmemesi durumunda toplam işçi sayısının 310, bunlardan 154'ünün davalı sendika üyesi olduğu ve davacı sendikanın üye çoğunluğunu sağlayamadığı belirtilmiştir. Yine Yargıtay kararında dosya içerisinde bulunan kesinleşmiş işe iade kararlarında, işten çıkartılan davacı sendika üyesi işçilerin 01.06.2004 başvuru tarihinde işe başlamak üzere işyerine gittikleri ve işveren tarafından işe başlatılmadıkları, daha sonra 3.6.2004 tarihinde gönderilen bildirimlerle bu işçilerin iş sözleşmelerinin 1.6.2004 başvuru tarihi itibarıyla fesih edildiği-

nin belirlendiği, buna göre başvuru tarihinde işten çıkartılan işçilerin işçi sayısında nazara alınmaları gerektiği ifade edilmiştir. Böylece Yargıtay 01.06.2004 başvuru tarihi itibarıyla 313 işçiden 157 sinin sendika üyesi bulunduğunu, dolayısıyla ... Sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma çoğunluğunu sağladığının tespit edilmesinin yerinde olduğunu belirtmektedir.

Burada Yargıtay'ın esas aldığı tarih başta belirttiğimiz gibi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için başvuran sendikanın Bakanlığa başvuru tarihidir. Her ne kadar işverence sendika üyesi işçilerin işten çıkarılmasına yönelik bazı çalışmalar yapılmış ve bazı işçilerin rızaları hilafına -işe iade davasını kazanmalarına rağmen işe başlama taleplerinin olmaması, avukatlarının yaptığı işe iade taleplerinin kendi rıza ve iradeleri dışı olması- işlem yapılmış gibi gözükse ve toplu iş sözleşmesi yetki tespiti için ... Sendikasının başvuru tarihinden sonraya 03.06.2004 tarihine bu işlemler tarihlense de, Yargıtay bu tarihi esas almamış, bu işlemlere itibar etmeyerek "...başvuru tarihinde işten çıkartılan işçilerin işçi sayısından nazara alınması gerekir." ifadesiyle çoğunluk sendikasının tespitini yapmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus Yargıtay'ın başvuru tarihini önemsemesi -ki doğrusu ve kanuni olan da budur- ve bu tarih esnasında yapılan işlemleri açıkça ifade etmese de muvazaalı olarak değerlendirmesi ve dikkate almamasıdır.

5- İlk derece mahkemesi kararında şu hususlara da yer vermektedir; "Davalı işverence mahkememize sunulan 26.06.2006 tarihli dilekçede 24 işçinin işe iade kararı almalarına rağmen işe başlamak üzere taleplerinin olmadığına ilişkin dilekçe verdikleri işe başvuru dilekçelerinin bilgileri dışında avukatları aracılığı ile verilmiş olduğunun ve bu başvuruların dikkate alınmamasını istedikleri, 20 işçinin ise işe başlamak üzere 21.06.2006 tarihine kadar başvurularında bulunmaları gerektiği halde, başvuruların 22.06.2006 tarihinde ellerine ulaştığını belirterek bu nedenle toplam 44 işçinin hesaplama da nazara alınmaması gerektiğini iddia etmiş ise de dava dosyasında 24 işçinin avukatlarına vermiş oldukları vekâletler bulunmadığından, vekâletlerde mahkemece işe iade kararı verilmesi halinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunmak üzere avukata yetki verilip verilmediğinin tespit edilmemiş (kararda

-edilemiş- yazılıyor) olduğu ayrıca 20 işçiye işe iade kararlarının hangi tarihte tebliğ edildiği ve tebliğ tarihinden itibaren yasal sürede işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunup bulunmadığı da tespit edilemediği, bu itibarla davalı işverenin 26.06.2006 tarihli beyanları ile ilgili olarak herhangi bir değerlendirme yapılamadığı şeklinde rapor tanzim edilmiştir (Karıda diğer cümle düşüklükleri işlenmemiştir)".

İlk derece mahkemesinin yukarıdaki paragrafta belirttiği ifadeler dikkate değerdir. İşe iade davası açan 24 işçinin mahkemedan iade kararı almalarına rağmen işe başlamak istemedikleri gibi inandırıcı olmayan bir işveren iddiası söz konusudur. Madem ki işe iade düşünülmemektedir, niçin işten çıkarılan işçiler böyle zahmetli bir davayı takip etsinler sorusu sorulabilir. Madem işe iade davası kazanıldı niçin işe başlamak istenmiyor. Acaba bu arada işverenle işçiler arasında bir anlaşma zeminini mi oluştu. Bu hususlar tabii olarak taraflar arasında gizli görüşmelerle cereyan ettiğinden anlayabilmek zordur. Ancak karine olarak şu söylenmelidir; işe iade davası açan işçi davayı kazanmışsa, bu zor sürecin sonunda işe dönmek için işverene başvurur. Yoksa mahkeme kararında belirtildiği gibi "...24 işçinin avukatlarına vermiş buldukları vekâletler bulunmadığından, vekâletlerde mahkemece işe iade kararı verilmesi halinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunmak üzere avukata yetki verilip verilmemesinin tespit edilmemiş olduğundan..." bahisle, ayrıca işe başlama başvurularının avukatları tarafından işçilerin bilgileri dışında yapıldığı ve bu başvuruların dikkate alınmamasını talep etmelerini hayatın olağan akışı içerisinde makul ve mantıklı kabul etmek zordur. Ayrıca; 20 işçinin işe başlamak üzere 21.06.2006 tarihine kadar başvuruda bulunmaları gerektiği halde, işverenin başvuruların 22.06.2006 tarihinde ellerine ulaştığını belirtmesi mahkeme tarafından iyi değerlendirilmesi gereken iddialardandır. Çünkü yukarıda işçiler için söylenenlere benzer bir biçimde, işe iade davası açıp, davayı takip edip kazanan ve işe iade hakkı kazanan işçilerin işe iade başvurularını iddia olduğu gibi bir gün ile kaçırmaları yine hayatın olağan akışı içerisinde pek mümkün görünmemektedir.

Toplamda 20 artı 24 işçinin yetki tespitinde

hesaba dâhil edilmesi son derece önemlidir. Böylelikle toplamda 44 işçinin hesaba dâhil edilmesi söz konusu olacaktır. İlk derece mahkemesinin bilirkişi raporlarında sendikanın çoğunluğa sahip olmadığı belirtilmesine yönelik tespitlerinde "156 sendika üyesi işçi olsaydı çoğunluk sağlanacaktı, 154 işçi sendika üyesi olduğu için çoğunluk sağlanamadı" ifadelerindeki eksik sendikalı işçi sayısının sadece 2 olduğu düşünülürse bu 44 işçinin önemi daha iyi anlaşılacaktır.

SONUÇ

İncelemeye konu olan Yargıtay kararı ile ilk derece mahkemesinin kararı arasında sendika üyesi işçilerin sayısının ifadesinde farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Ancak anlaşıldığı kadarıyla her halde 9.H.D. tetkik hâkimi dosyadaki delilleri incelerken sendika üyesi işçilerin sayısını birebir takip ederek ve yeni bir sayım yaparak, ilk derece mahkemesi bilirkişilerinden farklı olarak toplam işçileri ve sendika üyelerini tespit etmiştir. Yukarıda bizim de ifade ettiğimiz üzere işe iade davasını kazanıp işe dönmek üzere başvuruda bulunanlar ve başvuru zamanını geçirdiği ifade edilenler de göz önüne alınırsa sendikanın tespitte çoğunluğa sahip olacağı rahatlıkla anlaşılabilir. Ancak Dairenin yaptığı hesap ile toplu iş sözleşmesi yetki tespiti için başvuru tarihi olan 01.06.2004 itibarıyla sendikanın 313 işçiden 157 sinin yani yarıdan bir fazla işçinin sendikanın üyesi bulunduğunu ve böylelikle çoğunluğa sahip olduğunu ifade etmesi ve işe iade davalarını kazanıp işe dönmek isteyenleri ve avukatlarına işe dönmeleri için işlem yapma yetkisi vermediklerini söyleyenleri hesaba dâhil etmeksizin bir karar tesis ettiği görülmektedir. Bu değerlendirme çerçevesinde 9.H.D.'nin ilk derece mahkemesi kararını bozması ve olumsuz yetki tespitini ortadan kaldırması ve sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma çoğunluğunu sağladığını tespit etmesi yerinde bir karar olarak görünmektedir.

DİPNOTLAR

- 1 Aktay, Nizamettin-Arıcı, Kadir- Kaplan/Senyan, Emine Tuncay, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, 2011, s.208.
- 2 Aynı görüş hakkında bkz. Tuncay, Can, Toplu İş Hukuku, 2. Bası, 2010 İstanbul, s.188.