

## YETKİ TESPİTİNE İTİRAZDA MUVAZAA İDDİASI

T.C.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

E. 2015/35808

K. 2015/19528

T. 19.10.2015

DAVA : Taraflar arasındaki olumsuz yetki tespitine itiraz davasının yapılan yargılaması sonunda; hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davalılardan T.. S.. avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibariyle duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği görüldü:

KARAR : Davacı ... İş Sendikası vekili dava dilekçesinde, davacı Sendikanın dava dışı İ. A.. işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için çoğunluğu sağladığının tespiti için davalı Bakanlığa müracaat ettiğini, davalı Bakanlıkça 3.9.2014 başvuru tarihi itibari ile işyerinde 5.739 işçinin çalıştığı, davacı Sendikanın 2760 üyesi bulunduğu ve yasanın aradığı çoğunluğu sağlamadığı yönünde olumsuz tespit işlemi tesis ettiğini, bunun davacı Sendikaya 24.09.2014 tarihinde tebliğ edildiğini, bu tespitin eksik ve hatalı olduğunu, zira Bakanlığın gerçek durumu araştırmak yerine salt işverenlikçe tek yanlı yapılan bildirimleri esas aldığını, Yargıtay içtihatlarına rağmen gerçek durumu araştırmadığını, davacı Sendikanın yetki tespiti için yaptığı başvuru sırasında dava dışı işverenliğin Sendikanın çoğunluğu sağlamasına yönelik tasarruf ve işlemlerine işaret ederek bu konuda müfettiş marifeti ile kapsamlı araştırma yapılmasını talep ettiğini, dava dışı işverenliğin tasarruflarının hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğunu, aynı zamanda kanuna karşı hile teşkil ettiğin, davacı Sendikanın toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine tamamen yasal haklarını kullanarak 20 gün civarında grev uygulamasına gittiğini, işverenin bunu bir türlü kabul edemediğini, davacı Sendikayı cezalandırmak istediğini, bir sonraki dönem TİS yetkisini almaması için engelleme çabalarına giriştiğini, bu meyanda olmak üzere 03.09.2014 tarihinde yeni dönem için TİS yetkisürecinin başlayacağı/başvuruda bulunulacağı herkesin malumu iken hemen öncesinde 23.07.2014 tarihinde ve sonrasında işyerine çok sayıda (330 civarında) yeni işçi alındığını, üstelik basiretli bir tacirin yapmayacağı şekilde bu işçilerin fiilen 04.09.2014 (aslında 04.08.2014) tarihinde işe başlatıldığını, işçilerin 10 gün fiili çalışması olmadığı halde bunlara ücret ödenmesinin göze alındığını, bunun dikkat çekici ve manidar olduğunu, üstelik bu alımların doğrudan üretime katkısı olmayacak şekilde vardiya amir yardımcısı ünvanında alındığını, Yargıtay içtihatları dikkate alındığında yetki için başvuru tarihinden kısa süre öncesine rastlayan işçi alımlarının muvazaalı olduğunu, üstelik çeşitli zemin ve ortamlarda sözkonusu işçilerin bu işyerinde tecrübe kazandıktan sonra Erdemir Gruba bağlı diğer şirketlerde istihdam edilmek üzere işe alındığının beyan edildiğini, 01.01.2014-03.9.2014 tarihleri arasında aylar itibari ile işçi giriş çıkış rakamlarının celbi halinde gerçeği ortaya çıkacağını, mahalli basında da duruma dikkate çeken haber ve

yorumlar yer aldığı, işverenin ortada işletmesel ve haklı bir neden yokken işyerine azımsanmayacak/çok sayıda yeni işçi alarak davacı Sendikanın yetki almasını engellemeye çalıştığını, bu nedenle yeni işe alınan işçilerin işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmemesi gerektiğini, zira bir hukuk normunun koruduğu hakkın başka bir hukuk kuralının tanıdığı hak ile ihlal edilmemesi gerektiğini, bu yeni işçiler dikkate alınmadığından  $5.409/2=2701$  olduğunu 2760 üye ile davacı Sendika'nın yasanın aradığı çoğunluğu sağladığını iddia ederek; davalı Bakanlığın 03.09.2014 tarih ve 72693546/103.02/16830 sayılı olumsuz yetki tespit işleminin iptalini ve davacı Sendikanın yasadığı aradığı çoğunluğu sağladığının tespitine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Cevaba cevap dilekçesinde ise, İşyerinde çalışan işçi sayısı 2014 ocak ayında 5517 iken Temmuz-Eylül döneminde 5754-5950 olduğunu, başvuru tarihi olan Eylül ayında 5950 ile en yüksek seviyeye çıktığını, 2015 Ocak itibari ile işçi sayısının 5528'lere gerilediğini, 2015 Mart ayında 73 işçinin daha işten çıkarıldığını ve bunların 70'inin sendikalı olduğunu, 2014 Ekim ayında işçi alımının sürdürülmesinin kötü niyetli tasarrufu gizlemeye yönelik olduğunu, sonrasında işçi çıkarmanın kitlesel olarak devam ettiğini, yeni işçi alımının aynı zamanda çoğunluğu etkilemeye yönelik olduğunu, iş müfettişi raporunda da belirtildiği üzere 2 yıllık süreçte işyerinde üretimde veya kullanılan teknoloji ve makinelerde bir değişiklik olmadığı gibi yeni yatırım da yapılmadığını, davalı işverenliğin grev yapan sendikayı cezalandırmak konusunda kendi hazırladığı ve uyguladığı organizasyon şemasına uygun bir kadronun bulunması ve görev tarifleri, iş ünvanları ve adam-iş özellikleri tespit edilmemiş kadrolara atama yapılamayacağına ilişkin düzenlemeye aykırı biçimde 2014 Ekim itibari ile 638 yeni işçiyi vardiya amir yardımcısı olarak işe almasına rağmen vardiya amir yardımcılığı görev tanımı yapılmamış olarak çalıştırdığını, görev tanımlarının taslak aşamasında olduğu ve organizasyon şemasında da vardiya amir yardımcılığı kadrolarına yer verilmediğini, başvuru sonrasında bunlardan 19 tanesinin işten çıkarıldığını, teşvikli ayrılma uygulamasının emekliliği hak etmiş ve emekli olarak çalışan işçilere yönelik olduğuna dair savunmanın yerinde olmadığını, bu uygulamanın emeklilerle sınırlı kalmadığını, çalışanların iradelerine de bırakılmadığını, tamamı sendikalılar arasından olmak üzere işverenlikçe uygun görülenlerin bu yolla görevden uzaklaştırıldığını, bu şekilde malum amaç doğrultusunda şişen işyeri mevcudunun eritilmeye çalışıldığını, işten çıkarılan ya da ayrılması sağlanan işçilerin tamamı sendikalı iken yeni işe alınan işçilerin tamamının sendikasız olduğunu, sendika ve işverenlerin Ç.. B.. sistemi üzerinden işyeri mevcudunu, sendikalı işçi sayısını ve sendikalara dağılımını bilebilecek durumda olduğundan davacı Sendikanın bildirdiği rakamlara itibar ettiğine ve buna göre 770 yerine 300 işçi almakla yetinmesine ilişkin savunmanın ciddi yanı bulunmadığını, CD ve görüntü kayıtlarının 12 Ceza Dairesi kararlarında belirtildiği üzere ancak özel hayata ilişkin ise delil değeri bulunmadığını, grev sırasında sendikadan istifa ettirilerek amir yapılan bu şekilde ücretleri arttırılan grev kırıcı olarak ödüllendirilen şahısların sendika üyelerini sendikadan istifaya teşvik eden zorlayan ses kayıtlarının maddi gerçeğin ortaya çıkarılması için dikkate alınması gerektiğini, her somut olayın kendi içinde çözümü gerektiğini, Kardemir'de geçen olayların bu olay ile alakası olmadığını belirtmiştir.

Dahili Davalı Birleşik Metal İş Sendikası vekili, dava dilekçesi ve konuya ilişkin zaman zaman basın yayın organlarında çıkan haber ve yorumlar dikkate alındığında 2013 yılındaki

grev uygulaması sonrasında işyerinde örgütlü davacı Sendikaya karşı olumsuz bir tutum içine girildiğinin anlaşıldığını, ülkemizde halen işverenlerin sendikal örgütlenmeyi kabul etmekte zorlandığını, sendikal örgütlenmenin her aşamasında yasal hakların ve dava açma hakkının kötüye kullanıldığını, çoğunluk tespitinin hemen öncesinde sendika çoğunluğunu etkileyecek biçimde sendika üyelerinin işten çıkarılması, çalışanların istifaya zorlanması, işyeri mevcudunun arttırılması hususlarının bilinen ve çokça yaşanan örnekler olduğunu, işverenin başvuru öncesi 300'ün üzerinde yeni işçi alımının işyerinde örgütlü sendikayı yetkisiz kılmak için olabileceğini, bunun araştırılması gerektiğini, işyerinde çalışanların işçilerin gerçek iradesinin ortaya konulmasının en sağlıklı yolunun referandum olduğunu beyan etmiştir.

Davalı Bakanlık vekili, davacı Sendika tarafından bakanlığa çoğunluk tespiti için başvuruda bulunulurken işverenin başvuru tarihinden kısa bir süre önce 23.07.2014 tarihinde 345 yeni işçi aldığını, bununla sendikanın yetki almasının engellemeye çalışıldığını, işverenin hakkını kötüye kullandığını, bu nedenle gerçek durumun müfettiş incelemesi ile tespiti talep ettiğini ancak 6356 sayılı Yasa'nın 41/7.maddesine göre Bakanlığın yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile SGK'na yapılan işçi bildirimlerini esas alacağını, bu nedenle bakanlıkça mahallinde inceleme yapılarak değil, e-devlet kapısı üzerinden işçiler tarafından yapılan üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile işveren tarafından SGK'na yapılan bildirimlerin esas alındığını, yapılan incelemede ise davacı Sendikanın işyerinde çalışan 5739 işçiden 2760 işçiyi üye kaydettiği, yasanın aradığı çoğunluğu sağlamayamadığının tespit edildiğini, davacı Sendikanın işverenin sendikal örgütlenmeyi engelleyici ve Sendikanın yetki belgesi almamasına yönelik işlemler yaptığını ilişkin iddialarla ilgili olmak üzere ise mahallinde inceleme yapılması için davacı Sendikanın yazısının İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletildiğini beyanla davanın reddini istemiştir.

Davalı T.. S.. vekili, davacının iddialarının somut delillere dayanmadığını, yetki başvuru tarihine yakın zamanlarda işe alınan işçiler bakımından muvazaanın ortaya konulması için işçi alım nedenleri, işe alınan işçilerin işyerinde fiilen çalışıp çalışmadıkları, hemen işten çıkarılıp çıkarılmadıkları, sendika üyesi işçilerin istifaya zorlanıp zorlanmadığının araştırılması gerektiğini, davalı işyerine alınan işçilerin ise yeniden yapılandırma çalışması çerçevesinde kadro ihdasının ve işçi alımının 15 Ocak 2014 tarihinde kararlaştırıldığını, 1102 aylık ücretli statüde vardiya amir yardımcısı kadrosu ihdas edilerek 17.06.2014 tarihinde vardiya amir yardımcısı alımanı ilişkin Kariyer.net isimli sitede 60 gün süre ile ilan yapıldığını, 22.07.2014-21.10.2014 tarihleri arasında 638 işçinin işe alındığını, işe yeni alınan işçiler açısından son 1 yıl içinde işe alınan ve çıkarılan işçi sayısının işyeri gereklerine, iş hayatının olağan akışına aykırı olup olmadığının, işyerinde üretimin, hizmetin ve hizmet kalitesinin arttırılması için yeni işçi alımına ihtiyaç bulunup bulunmadığı, işverenin yeni işçi alımını kötüye kullanıp kullanmadığını, yeni işe alınanların işyerinde fiilen çalışmayı sürdürüp sürmediklerinin. SGK bildirimlerinin süresinde yapılıp yapılmadığının, bu işe alımlardan sonra işçi çıkarılıp çıkarılmadığı, işçi alımının devam edip etmediğinin belirlenmesi gerektiğini, ayrıca işyerinde çalışan işçi sayısının son 5 yıl içinde istikrarlı biçimde 5500-5800 arasında olduğunu, yetki tespitinden sonra dahi 338 işçinin işe alındığını, işçi sirkülasyonu dikkate alındığında 331 işçi alımının anormal olmadığını, işverenin davacı

sendikayı yetkisiz kılmak amacı taşımadığını, bu nedenle mahkemece mahallinde keşif ve bilirkişi incelemesi yapılarak içtihatlar doğrultusunda yukarıda belirtilen hususların tespiti ile davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı İsdemir A.Ş vekili, davalı şirket işyerinde çalışmanın 1970 yılından beri sendikal düzende devam ettiğini, en son TİS'nin 31.12.2014 tarihinde sona erdiğini, davacı Sendikanın başvurusu üzerine Bakanlıkça yasal çoğunluğu sağlamadığı gerekçesi ile olumsuz yetki tespitinde bulunulduğunun dosya içeriğinden anlaşıldığını, davacı Sendikanın çoğunluğu sağlayamamasının nedenini davalı şirkete yükleyerek asılsız ithamlarda bulunduğunu, 50 yıldır Toplu İş Sözleşmesi yapan davalı şirketin sendikayı yetkisiz bırakmaya çalıştığına dair iddianın gülünç olduğunu, grevin anayasal bir hak olduğunu, grev uyguladı diye davacı Sendikanın cezalandırılmasının sözkonusu olmadığını, kaldı ki şirketin neden 2 yıl beklediğinin izaha muhtaç olduğunu, davalı şirketin davacı Sendika üyelerine baskı yaptığına, işten ayrılmaya zorlandığına, diğer sendika üyelerine ayrımcılık yaptığına dair delil bulunmadığını, davalı şirketin her iki sendika üyelerine eşit mesafede olduğunu, davacı Sendikanın ne zaman yetki için başvuruda bulunacağına bilinmesinin mümkün olmadığı gibi bunun davalı şirketin ilgi alanı içinde olmadığını, davacı Sendikanın yetki almasını engellemek için yeni işçi alındığına ilişkin iddianın soyut olduğunu, davalı şirketin Bakanlığın üye kayıt sistemine girmesinin mümkün olmadığını, üyelikler konusunda Ç.. S.'nin beyanı ile bağlı olduğunu, davacı Sendika'nın en son 26.02.2014 tarihinde üye sayısının 3059 olduğunu bildirdiğini, bu beyanını takip eden aylarda tekrar ettiğini, davacı Sendika'nın bildirdiği üye sayısı 3059 olduğuna göre davalı şirketin sendikanın yetkisini düşürmek gibi bir niyetinin olması halinde en az 709 işçi alması gerektiğini, oysaki sadece 330 işçinin alındığını, şirketin davacı sendikanın 2760 üyesi olduğunu bilmesinin mümkün olmadığını, sendikanın çoğunluğu sağlamadığını bile bile Bakanlığa müracaat ettiğini, davalı şirketin ilk kez işçi almadığını, son 5 yıllık faaliyet raporları incelendiğinde işçi sayısının 5400-5800 arasında olduğunun görüleceğini, davalı şirketin zaman zaman çalışanların niteliklerini arttırmak için paketle ayrılma politikası uyguladığını, ayrılanların yerine yenisinin alınması kadar doğal bir şey olmayacağını, 2013-2014 yıllarında 136 işçinin teşvikli çıkışının yapıldığını, 2014 yılı sonuna doğru emekli olmuş ya da emekliliği hak kazanmış olanlara yönelik teşvikli çıkış uygulaması kararı aldığını, bu çıkışlarda sendikalı/sendikasız, aylık/saat ücretli, kapsam içi/kapsam dışı veya herhangi bir nedenle ayırım yapılmadığını, davacının da ayırım yapıldığına dair şimdiye kadar bir iddiası olmadığını, sözü edilen personel alımının ise geçmişe dayanan bir kararın uygulanması olduğunu, 2013 yılında vardiya amiri ve vardiya amir yardımcı kadrolarının ihdas edildiğini, 15.01.2014 tarihinde onay alınıp 27.06.2014 tarihinde ilan verildiğini, personel alımı ihtiyacı olan şirketin davacı Sendika'nın yetkisi durumunu gözetmek durumunda olmadığını, iş müfettişi raporunun IV.Bölüm: İnceleme ve Değerlendirme başlıklı kısmının A/7 nolu bendinde de bu hususun tespitinin yapıldığını, işçi alımlarının 2013 yılı başındaki norm kadro çalışmasına dayandığının açıkça belirtildiğini, davacı Sendika'nın 23 Temmuz 2014 tarihinde işe alınan işçilerin 04.08.2014 tarihinde işe başladığını belirttiğini, işçilerin 04.08.2014 tarihinde işe başlamaları halinde sendikanın yetkidurumunun değişmeyeceğini, işçilerin bayram öncesi ve sonrası işe alınmaları arasında fark olmadığını, zira sendikanın başvuru tarihinin 03.09.2014 tarihi olduğunu, kaldı ki 23.07.2014 tarihinde işe alınan işçilerin ramazan bayramı, idari tatil ve hafta tatili nedeni ile

04.08.2014 tarihinde işe başladıklarını, işçi alımındaki yoğunluğun davacının iddiasının aksine yetkibaşvurusu sonrası arttığını, 22 Temmuz'dan 24 Temmuz'a kadar 314 işçinin; 04.09.2014 tarihinde ise 209 işçinin alındığını, 21.01.2014 tarihinde ise 115 işçinin alındığını, içtihatların başvurudan hemen önce ihtiyaç olmadığı halde işe alınan işçilere ilişkin olduğunu, işe alınan işçilerin 1 yıla yakın süredir çalıştığını, Bakanlığın başvuru sırasında dile getirilen bu iddiaları ile ilgili yapılan incelemelerden davacı Sendika lehine sonuç çıkmadığını, Bakanlığın yerinde inceleme yaptığını ancak bunun mevzuatta dayanağı bulunmadığını, Bakanlığın kendisine bildirilen sayılara göre tespit yapması gerekirken usule aykırı bir yol izlediğini, sonunda raporda yargıya intikal ettiği gerekçesi ile değerlendirme yapılmadığını, Bakanlığın muvazaa olsa ile bunu raporunda belirteceğini, zira dava açıldığını bile bile inceleme yapıldığını, mahallinde yapılacak keşif ve bilirkişi incelemesi ile muvazaalı işçi alımı olmadığının anlaşılacağını, işe alınan vardiya amirlerinin çalışmaya devam ettiğini, birinin bile çıkarılmadığını, bunların alımının zorunluluk olduğunu ortaya çıkaracağını, davacı Sendika'nın istifa eden işçilerin istifalarını işleme koymadığını, bu işçilerin 03.09.2014 tarihinde e-devlet kapısı üzerinden üye kaydedilerek başvuruda bulunulduğunu, şirket çalışanlarının istifalarının işleme konulmaması nedeni ile davacı sendikaya ihtarname çektiklerini beyan ettiklerini, davacı Sendika'dan noter ihtarı çekerek istifa eden işçilerin isim listesinin celbi gerektiğini, ayrıca davalı şirketten ayrılarak Oyak SGS Koruma ve Güvenlik Müdürlüğü'ne geçen koruma ve güvenlik görevlilerinin de müvekkili şirketten ayrılmalarına rağmen halen üye olarak gösterildiklerinin, nisaba dahil edildiğinin istihbar olduğunu, istifaları işleme koymayan sendikanın görevini kötüye kullandığını, üye sayısının bilirkişi incelemesi ile tespiti gerektiğini beyanla davanın reddini istemiştir. Mahkemece, "...Türk Medeni Kanununun 2. Maddesi uyarınca herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasına hukuk normları korumaz. Objektif iyi niyet kuralları olarak da tanımlanan dürüstlük kuralını düzenleyen madde bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasına zarar vermek ya da güç duruma sokmak saikiyle haklarını kötüye kullanılmasını, hukuk normlarının korumayacağını belirtmiştir. Dosya içeriğine göre özellikle işten çıkarılma sebepleri yetki tespit tarihinde işten çıkarılan 23/07/2014 ve sonrasında iş yerinde çok sayıda (330 civarında) yeni işçi alınarak yetki talebinde bulunan sendika aleyhine sonuç doğuracak şekilde işçi alımları yapılması, çeşitli yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere yetki tespitinin esas çalışan işçi sayısındaki istikrarın önemli olduğuna, yetki tespiti başvurusu öncesine rastlayan işçi alımlarının muvazaa ve hakkın kötüye kullanımı çerçevesinde değerlendirilmiştir" gerekçesi ile davacının, davasının kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm davalılar Ç.. B., T.. S.. ve İsdemir A.Ş vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davalı işverenin yetki tespit başvurusu döneminde sendikanın yetki almasını engellemek amacı ile muvazaalı olarak işçi alıp, almadığı noktasında toplanmaktadır.

Davacı Sendika, muvazaalı işçi alımı iddiasında bulunmuş olup muvazaa olgusu, yargılamanın her aşamasında ileri sürülebileceği gibi resen de dikkate alınması gereken bir husustur.

Mahkemece, bu iddia ve savunmaların değerlendirilmesi açısından sendikalar konusunda uzman iki hukukçu akademisyen ve bir işletmeci bilirkişiden oluşacak bilirkişi heyeti marifeti ile mahallinde keşif ve işyeri ile taraf sendikaların kayıtları üzerinde inceleme yapılarak, işverence 15.01.2014 tarihinde ihdas edilen vardiya amir yardımcısı kadrolarının iş tanımları belirlenip, bu kadrolara alınan işçilerin niteliklerinin kadro tanımlarına uygun olup olmadığı, halen çalışıp çalışmadıkları, davalı işyerinde çalıştırıldıktan sonra gruba bağlı Erdemir Fabrikasına nakledilen işçi olup olmadığı ve varsa sayısı, işverence aynı dönemde teşvikli çıkış uygulaması kapsamında kaç işçinin işten ayrıldığı, bu işçilerin sendika yesi olup olmadıkları gibi hususların ayrıntılı olarak araştırılıp işverenin amacının davacı Sendika'nın işyerinde toplu iş sözleşmesi yetkisi almasını engellemeye yönelik bir uygulama olup olmadığı hususunun tereddüde yol amayacak şekilde belirlenip elde edilecek sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

O halde davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, yatırdıkları temyiz harçlarının istek halinde davalılar T.. S.. ile İsdemir A.ř.'ye iadesine, 19.10.2015 gününde oybirliği ve **KESİN** olmak üzere karar verildi.