

TEKSTİL  
İŞVEREN

HUKUK

167

TEMMUZ 2024

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ





**Prof. Dr. Ercüment  
ÖZKARACA**

# TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI (Karar incelemesi)

## **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi**

**Esas No.:** 2024/8100

**Karar No.:** 2024/9895

**Tarihi:** 24.06.2024

### **Karar Özeti:**

Davalı sendika tarafından yetki belgesinin alınmasından itibaren on beş günlük süre içinde davacılara ihtarname gönderildiği, ihtarname içeriğinde "TİS teklifimiz dilekçemiz ekinde sunulmuştur." ifadesi dışında bir açıklama yapılmadığı; ancak kırk maddelik bir toplu iş sözleşmesi önerisinin ihtarnamenin eki olarak gönderildiği anlaşılmaktadır.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre davalı bakanlıkça anılan ihtarname toplu görüşmeye çağrı olarak değerlendirilerek toplu görüşme sürecine devam edilmiş ise de ihtarname içeriğine göre davalı sendika tarafından davacılara 6356 sayılı Kanun'un 46. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen toplu görüşme çağrısının yapılmadığı anlaşılmış olup taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmayacağından, mahkemece davanın kabulü ile yetki belgesinin hükümsüzlüğünün tespitine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

### **İlgili Mevzuat:**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.44, 46, 47

### **Yargıtay Kararı**

Taraflar arasındaki yetki belgesinin hükümsüzlüğünün tespiti davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın reddine karar verilmiştir. Kararın davacılar vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacılar vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve tetkik hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

### **I. DAVA**

Davacılar vekili dava dilekçesinde; [müvekkili] davacı şirketler arasında imzalanan sözleşme ile kurulan adi ortaklığın dava dışı şirket tarafından açılan ihaleyi kazandığını, davalı sendika tarafından adi ortaklığa ait işletmede toplu

iş sözleşmesi imzalamak amacıyla yetki tespit başvurusu yapıldığını, davalı bakanlıkça diğer davalı sendikanın yetkili olduğunun tespiti üzerine müvekkili şirketlerce söz konusu olumlu yetki tespitinin iptali için açılan davanın reddine hükmedildiğini, bu kararın kesinleşmesinin akabinde davalı sendika tarafından müvekkili şirketlere İstanbul 4. Noterliği'nce düzenlenen 28.12.2022 tarihli ve 15620 yevmiye numaralı ihtarnamenin keşide edildiğini, bu ihtarnamede yalnızca toplu iş sözleşmesi teklifinin dilekçe ekinde sunulduğunun belirtildiğini ve ekinde toplu iş sözleşmesi taslağının bulunduğunu, ihtarnamede görüşmeye davet, çağrı veya benzeri bir beyan yer almadığını, davalı sendika tarafından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 46'ncı maddesine uygun şekilde çağrı yapılmadığını ileri sürerek davalı sendikanın yetki belgesinin hükümsüz olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

### **II. CEVAP**

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde; 6356 sayılı Kanun'un 46'ncı maddesinde toplu görüşmeye çağrıya ilişkin şekil şartı belirtilmediğini, bu nedenle çağrı şeklinin toplu iş sözleşmesi sürecinin devam etmesinin önünde bir engel teşkil etmeyeceğini, kurum işleminde herhangi bir isabetsizlik bulunmadığını ve diğer iddiaların doğru olmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

2. Diğer davalı cevap dilekçesi vermemiştir.

### **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacılar tarafından açılan olumlu yetki tespitinin iptaline ilişkin davanın reddine dair kararın kesinleşmesi üzerine davalı bakanlıkça yetki belgesinin düzenlenerek taraflara tebliğ edildiği ve toplu görüşme sürecinin başladığı, davalı sendikanın 28.12.2022 tarihli ve 15620 yevmiye numaralı ihtarnameye toplu iş sözleşmesi teklifini ekleyerek davacı işverenleri toplu iş görüşmesine davet ettiği, davacılar tarafından 28.12.2022 tarihli ve 15620 yevmiye numaralı ihtarnamede çağrı veya görüşmeye davet ve benzeri herhangi bir talep veya beyan yer almadığının ileri sürüldüğü, 6356 sayılı Kanun'un 44, 46 ve 47'nci maddelerine göre davalı sendikanın davacıları anılan ihtarnameye toplu iş sözleşmesi taslağını da ekleyerek toplu görüşmeye çağırıldığı, çağrıdan sonra yapılacak işin tarafların mutabakatı ile 6 iş günü içinde toplu

görüşmenin gün ve saatinin belirlenmesi olduğu, davaya konu olayda tarafların 6 iş günü içinde toplu görüşmenin gün, yer ve saatini belirlememesi nedeniyle görüşmenin görevli makam tarafından belirlendiği ve sürecin buna göre devam ettirildiği, yetki belgesinin kesinleşmesinden sonra toplu iş sözleşme sürecinin devamında usul ve kanuna aykırı bir yön bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

#### IV. İSTİNAF

##### A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacılar vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

##### B. İstinaf Sebepleri

Davacılar vekili; yargılama esnasında davalı bakanlığın 19.06.2023 tarihli ve 261750 sayılı kararı ile davalı sendikanın 06.03.2023 tarihinden itibaren 60 gün içerisinde grev kararı almaması sebebiyle yetki belgesinin hükümsüz kaldığına karar verildiğini, bu nedenle davanın kabulü gerektiğini, davalı sendika tarafından tüm sendikal sürecin hükümsüz yetki belgesi ile sürdürüldüğünü, bu hususun bakanlığın hükümsüzlük kararı ile sabit hâle geldiği, İlk Derece Mahkemesi tarafından hükümsüzlük kararı yok sayılarak davanın reddine karar verilmesinin hukuka aykırı olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

##### C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut uyuşmazlıkta, davalı sendikanın davacıları toplu görüşmeye 28.12.2022 tarihli ihtarname ile çağırdığı, çağrıya toplu iş sözleşmesi taslağını da eklediği, tarafların mutabakatı ile 6 iş günü içinde toplu görüşmenin gün ve saatinin belirlenmesi gerekirken taraflarca 6 iş günü içinde toplu görüşmenin gün, yer ve saatinin belirlenmemesi nedeniyle görüşmenin 08.02.2023 tarihinde görevli makam tarafından belirlendiği ve sürecin buna göre işlediği, yetki belgesinin kesinleşmesinden sonra da toplu iş sözleşmesi sürecinin devamında usul ve kanuna aykırı bir yön bulunmadığı, davacıların yetki belgesinin hükümsüzlüğüne dayandığı, davalı sendika tarafından 6356 sayılı Kanun uyarınca süresi içinde ve usulüne uygun çağrı yapıldığından yetki belgesinin hükümsüzlüğünün söz konusu olmadığı, dolayısıyla İlk Derece Mahkemesi kararında usul ve kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile davacıların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

#### V. TEMYİZ

##### A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacılar vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

##### B. Temyiz Sebepleri

Davacılar vekili, istinaf dilekçesinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

#### C. Gerekçe

##### 1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, yetki belgesinin hükümsüzlüğünün tespiti istemine ilişkindir.

##### 2. İlgili Hukuk

1. 6356 sayılı Kanun'un "Yetki belgesi" kenar başlıklı 44'üncü maddesi şöyledir:

"Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

2. 6356 sayılı Kanun'un "Toplu görüşmeye çağrı" kenar başlıklı 46'ncı maddesi şöyledir:

"(1) Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir.

(2) Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(3) Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır."

3. 6356 sayılı Kanun'un "Toplu görüşmenin başlaması ve süresi" kenar başlıklı 47'nci maddesi şöyledir:

"(1) Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatinin aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir.

(2) İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

(3) Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür."

4. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369'uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371'inci maddesi.

##### 3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacılar vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Yetki tespit yazısını alan işveren tarafı veya kesin yetki belgesini alan işçi sendikası, bu tespit yazısını veya yetki belgesini aldığı tarihten başlayarak on beş gün içinde diğer tarafı toplu görüşmeye çağırmak zorundadır. Çağrıyı

tarafından her biri yapabilir ve çağrının doğal olarak yazılı biçimde yapılması gerekir. Eğer bu süre içinde çağrı yapılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. Ancak taraflardan birinin süreyi kaçırmaması ve fakat diğer tarafın çağrını süresinde yapması hâlinde süreyi kaçıranın da yetki belgesi geçerliliğini korumalıdır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara, İkinci Baskı, 2020, s.457).

3. Çağrı yapan taraf toplu iş sözleşmesi akdetme arzusunun karşı tarafa yazılı olarak bildirecektir. Kanunda çağrının şekline ilişkin açık bir düzenleme yoksa da muhtevasına ilişkin ifadeden bu sonuca varmak mümkündür (Ünal Narmanhoğlu, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış Üçüncü Baskı, 2016, s.412).

4. Dosya içeriğinden, davalı bakanlıkça davacıların meydana getirdiği adi ortaklığa ait işletmede diğer davalı sendikaya, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu gösterir 09.12.2022 tarih ve 20059 sayılı yetki belgesi verildiği, davalı sendika tarafından yetki belgesinin alınmasından itibaren on beş günlük süre içinde davacılar İstanbul 4. Noterliği aracılığı ile 28.12.2022 tarih ve 15620 yevmiye numaralı ihtarnamenin gönderildiği, ihtarname içeriğinde "TİS teklifimiz dilekçemiz ekinde sunulmuştur." ifadesi dışında bir açıklama yapılmadığı; ancak kırk maddelik bir toplu iş sözleşmesi önerisinin ihtarnamenin eki olarak gönderildiği anlaşılmaktadır.

5. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre davalı bakanlıkça anılan ihtarname toplu görüşmeye çağrı olarak değerlendirilerek toplu görüşme sürecine devam edilmiş ise de ihtarname içeriğine göre davalı sendika tarafından davacılar 6356 sayılı Kanun'un 46'ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen toplu görüşme çağrısının yapılmadığı anlaşılmış olup taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırmasa yetki belgesinin hükmü kalmayacağından, mahkemece davanın kabulü ile yetki belgesinin hükümsüzlüğünün tespitine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esaslanmasına ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,  
Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 24.06.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

## Kararın İncelenmesi

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca, toplu iş sözleşmesinin yapılma süreci çeşitli aşamalardan oluşmaktadır. Bir toplu iş sözleşmesinin ancak yetkili bir sendika tarafından yapılabilmesi nedeni ile öncelikle toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri, işyerleri veya işletmede yetkili olan işçi sendikasının tes-

piti gerekmektedir. Bu tespit işçi sendikası veya işverenin (yahut işveren sendikasının) başvurusu üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Bakanlık kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, yetki tespit yazısı düzenleyerek bu durumu o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirmektedir (m. 42). Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliği edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, bakanlıkça bir yetki belgesi verilmektedir (m.44).

Bu süreç sonunda işçi sendikasının yetkili olduğu kesinleşmektedir. Yetkinin kesinleşmesi işçi sendikasına bazı haklar verdiği gibi birtakım yükümlülükler de yüklemektedir. Şöyle ki, yetkisi kesinleşen sendika işyeri sendika temsilcisi atayabilmektedir (m.27). Yine üyelik ve dayanışma aidatlarının işverence işçilere ödenen ücretlerden kesilip sendikaya yatırılmasını talep etme hakkı da yalnızca yetkisi kesinleşen işçi sendikasına tanınmıştır (m. 18/2; ayrıca bkz. Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020, 193-194). Yetkinin kesinleşmesinden sonra, toplu iş sözleşmesinin yapılma süreci içinde bu yetkinin devamı ancak uyuşmazlığın taraflarının belirli süreler içinde bazı aktif davranışlarda bulunmaları halinde mümkündür. Söz konusu aktif davranışların belirlenen süreler içinde yapılmaması sendikanın yetkisinin düşmesine neden olmaktadır. Kanunda çeşitli hallerde yetkinin düşeceğinden veya yetki belgesinin hükümsüz kalacağından söz edilmiştir (m.46/2, m.47/2, m.49/1, m.51/1, m.60/1, m.60/4, m.61/3, m.63/3, m.75/4). Kronolojik olarak bakıldığında yetkiyi düşüren ilk hal, inceleme konumuzu oluşturan toplu görüşmeye çağrı aşamasında söz konusu olabilmektedir. Bunun dışında kanunda açıkça öngörülmesi de, yargı içtihadıyla işçi sendikasının yetkisinin düştüğünün kabul edildiği durumlar da mevcuttur (Örnek olarak bkz. m.75/6 uyarınca grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi hali, Yarg. HGK, 22.11.2017, E. 2017/9-2783 K. 2017/1427). Yine m.75/1 uyarınca işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi bağitlanmaksızın grevi sona erdirmeye karar alması durumunda da yetkinin düştüğü sonucuna varılacaktır. Kanun yetkinin devamı için belirli işlemlerin, belirli sürelerde ve bazı durumlarda belirli şekil ve usulde yapılmasını aradığından, yetkisini muhafaza etmek isteyen işçi sendikalarının süreci büyük bir dikkat ve titizlikle yürütmeleri gerekmektedir.

Kanunun "Toplu görüşmeye çağrı" başlıklı 46. maddesi uyarınca, taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir (f.1). Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz (f.2). Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününü çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır.

Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır (f.3).

Görüldüğü gibi, kanun koyucu taraflardan birinin yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırılmamasına yetkinin hükümsüz kalması sonucunu bağlamıştır. Bu düzenlemenin gerisinde toplu iş sözleşmesi sürecini sürüncemede bırakmamak, tarafları kısa sürede bir araya getirerek bir an önce toplu iş sözleşmesinin yapılmasını sağlamak, yetkili sendikanın hareketsiz kaldığı durumlarda süreç içerisinde işyerinde başka bir sendikanın çoğunluğu sağlaması halinde önceki sürecin sonlanmasını ve işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkını kullanabilmelerini mümkün kılmak düşünceleri yatmaktadır. Nitekim kanunun gerekçesine göre, "Bu süre içerisinde işçi sendikasının çağrı yapmaması halinde yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır. Böylece yetkiyi alan sendikanın uzun süre işveren tarafını toplu görüşmeye çağırılmadan beklemesi engellenmiştir.", (Bkz. TBMM, Yasama Dönemi 24, Yasama Yılı 2, S. Sayısı 197, ayrıca bkz. *Göktaş, S./Yılmaz, G.*: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2024, 945). Çağrı yapılmamasının yaptırımını işçi sendikasının yetkisinin düşmesi olmakla birlikte, çağrının işveren tarafından yapılması da mümkündür.

Toplu iş hukuku mevzuatımızın gelişim seyrine baktığımızda mülga 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda çağrıya muhatap olan tarafın bu çağrıya uyma yükümlülüğü düzenlenmesine karşılık, çağrının yapılması için somut bir süre öngörülmemiştir (275 sayılı Kanun m.9). Keza, çağrının yapılmamasının yaptırımını da kanunda düzenlenmemiştir. Bu dönemde, çağrının uygun süre içinde yapılması gerektiği kabul edilmiş, öğretide otuz işgünü, iki ay, bir yıl, üç yıl gibi sürelerin uygun olabileceği ileri sürülmüş; Yargıtay bir yıllık süreyi uygun görürken, iki yıllık sürenin uygun olmadığına karar vermiştir (Bu konuda bkz. *Saracel, N.*: Toplu İş Hukukunda Yetki Düşmesi, AÜİİBFD, Y. 1997, C. 13 S. 1, 466). Bu dönemde uygulamada yaşanan sorunları engellemek amacıyla mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda, çağrının yapılması için on beş günlük süre getirilirken bu süre içinde çağrı yapılmamasının yaptırımına da yer verilmiştir (m.17, Bu konuda bkz. *Berksun, A./Eşmelioğlu, İ.*: Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, 368).

6356 sayılı Kanun'da da 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi, on beş günlük çağrı süresine ve bu süre içinde çağrı yapılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmayacağı yönündeki yaptırımın yer verilmiştir. 2822 sayılı Kanun'da, çağrıyı yapan tarafın toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrıya eklemek zorunda olduğu, başka bir deyişle tekliflerin çağrıyla birlikte gönderilmesi öngörülmüştür. Buna karşılık, 6356 sayılı Kanun'da tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa verilmesi zorunluluğundan söz edilerek, çağrı yapılmasından sonra ve fakat on beş günlük süre içinde tekliflerin verilmesi mümkün kılınmıştır.

Aslında 6356 sayılı Kanun'un tasarı halinde de, tekliflerin çağrı yazısıyla birlikte verilmesi öngörülmüşken, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler (Alt) Komisyonu'nda çağrıdan bağımsız olarak da verilebileceği kabul edilmiş, hüküm bu şekilde yasalaşmıştır. Komisyon raporuna göre, "...15 günlük süre içerisinde çağrı yazısının gönderilmesi durumunda yetki belgesinin hükümsüz hale gelmesi dikkate alınarak, sendikaların hazırlık çalışmalarını daha rahat yürütebilmeleri için toplu görüşmede ileri sürülecek tekliflerin karşı tarafa verilmesi ile çağrı yapılması arasındaki bağın ortadan kaldırılması amacıyla "yazısı ile birlikte" ifadesinin "süresi içinde" şeklinde değiştirilmesi suretiyle," kabulüne karar verilmiştir", (Alt Komisyon Raporu, TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Esas No: 1/567 Karar No: 1).

Tasarı metninde yapılan değişikliğin gerekçesine ilişkin bu açıklamalar, inceleme konumuzu oluşturan karar açısından da önem taşımaktadır. Şöyle ki, komisyon raporunda tekliflerin verilmesi ile çağrının yapılmasının birbirinden bağımsız hususlar olduğu da vurgulanmıştır. Belirtelim ki, tekliflerin çağrı süresi içinde verilmemesi durumunda da yetki belgesinin hükümsüz kaldığı kabul edilmelidir (Bu konudaki tartışmalar için bkz. *Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.*: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul 2023, 1029; *Tuncay, A.C./Savaş Kutsal, B./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.*: Toplu İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2023, 297; *Sur, M.*: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 11. Bası, Ankara 2024, 321; *Şahlanan, 405; Ekmekçi, Ö./Yiğit, E.*: Toplu İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul 2024, 440-441; *Sümer, H.H.*: İş Hukuku, 27. Bası, Ankara 2024, 252; *Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.*: İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2024, 623; *Aktay, A. N./Özdemir Ertürk, O.*: Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2022, 185-186; *Akyiğit, E.*: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2020, 457-458; *Berksun/Eşmelioğlu, 368-370; Saracel, 467-468* ve orada anılan yazarlar).

Karara konu olayda işçi sendikası yetki belgesini almasının ardından işveren tarafına noterden ihtarname göndererek, toplu iş sözleşmesi teklif metnini iletmiştir. Bunun üzerine işveren tarafı mahkemeye başvurarak, kanunda düzenlenen şekilde toplu görüşme çağrısının yapılması nedeniyle sendikanın yetki belgesinin hükümsüz olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir. İddiaya göre tebliğ edilen ihtarnamede yalnızca toplu iş sözleşmesi teklifinin dilekçe ekinde sunulduğu belirtilmiş ve ihtarname ekine toplu iş sözleşmesi taslağı eklenmiş olmakla birlikte görüşmeye davet, çağrı veya benzeri bir beyan yer almamaktadır.

Davalı sendika davaya cevap vermemiş; diğer davalı başkanlık ise, kanunda toplu görüşmeye çağrıya ilişkin şekil şartı belirtilmediğini, bu nedenle çağrı şeklinin toplu iş sözleşmesi sürecinin devam etmesinin önünde bir engel teşkil etmeyeceğini belirterek davanın reddini istemiştir. Yerel mahkeme olayda süreye ve usule uygun bir çağrı bulunduğu gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Kararın istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi

de aynı gerekçeyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir (İstanbul BAM 26. H.D., 14.03.2024, E. 2024/397 K. 2024/396). Yargıtay ise, davalı sendika tarafından gönderilen ihtarname içeriğinde, sadece toplu iş sözleşmesi teklifinin iletildiğini, ihtarname içeriğinde, "TİS teklifimiz dilekçemiz ekinde sunulmuştur." ifadesi dışında bir açıklama yapılmadığı, sadece kırk maddelik bir toplu iş sözleşmesi önerisinin ihtarnamenin eki olarak gönderildiği, toplu görüşme çağrısının yapılmadığı gerekçesiyle yetki belgesinin hükümsüzlüğünün tespitine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

Maddenin kenar başlığı "Toplu görüşmeye çağrı"dır ve madde metninde çağrı yükümlülüğü birinci fıkrada, -üçüncü fıkrada düzenlenen teklifleri verme yükümlülüğünden ayrı olarak- düzenlenmiştir. Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde çağrı, "Birinin bir yere gelmesini isteme; davet" şeklinde tanımlanmaktadır (bkz. sozluk.gov.tr). Karar metninden, yetki belgesini alan sendika tarafından gönderilen ihtarnamede ise, görüşmeye davet, çağrı veya benzeri bir ifade kullanılmaksızın sadece toplu iş sözleşmesi teklif metninin iletildiğinin bildirildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, çağırma eylemini çağrıştıran herhangi bir ifadenin yer almadığı söz konusu metnin, çağrı olarak nitelendirilmesinin güç olduğu söylenebilecektir.

Yukarıda belirtildiği gibi, yasanın hazırlık çalışmalarında, çağrı ile toplu iş sözleşmesi tekliflerinin iletilmesinin birbirinden bağımsız hususlar olduğu vurgulanmıştır. Burada amaç tekliflerin on beş günlük çağrı süresi içinde olmak kaydıyla, çağrıdan daha sonra da verilebilmesini mümkün kılmaktır. Amaç sendikaların hazırlık çalışmalarını daha rahat yürütebilmeleridir.

Uygulamaya baktığımızda işçi sendikalarının genel olarak yetki belgesi almaları üzerine işveren tarafına gönderdikleri ihtarnamelerde ve yazılarda, yetki belgesi ve toplu iş sözleşmesi tekliflerini ekte gönderdiklerini belirterek görüşmeye çağrı yaptıkları, toplu görüşmenin gün ve saatini belirlemek amacıyla davette buldukları veya iletişime geçilmesini talep ettikleri görülmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere, kanun yetkinin devamı için belirli işlemlerin, belirli sürelerde ve bazı durumlarda belirli şekil ve usullerle yapılmasını aradığından, yetkisini muhafaza etmek isteyen işçi sendikalarının süreci büyük bir dikkat ve titizlikle yürütmeleri gerekmektedir. Son dönemde toplu iş sözleşmesinin yapılma sürecinde yapılan bazı hata veya dikkatsizlikler nedeniyle yetki belgesinin veya toplu iş sözleşmesinin hükümsüz sayıldığı olaylara daha sık rastlanmaya başlamıştır. Toplu iş sözleşmesi sürecinin sorunsuz bir şekilde nihayete erdirilebilmesi ve bu tür sorunların yaşanmaması için sendikaların bu süreçlere hukukçularını aktif bir şekilde dahil etmeleri elzem görünmektedir.

Somut olayda yukarıda açıkladığımız gerekçelerle çağrının yapılmadığı sonucuna varılabilecektir. Zira, "Sizi toplu görüşmeye çağırıyoruz" vb. bir ifade kullanılmamıştır. Nitekim yüksek mahkeme de bu şekilde bir sonuca ulaşmıştır. Bize göre ise, bu çok katı bir değerlendirme nite-

liğindedir. Somut olarak çağrı kelimesi veya bu anlama gelen başka bir kelime kullanılmamış da olsa, tekliflerin iletilmesinin çağrı iradesini içerdiğinin kabulünün daha isabetli olduğu kanaatindeyiz. Zira teklifler, üzerinde konuşup görüşüp anlaşmak amacıyla iletilmektedir. Süresi içinde tekliflerin iletilmesinin çağrıyı da kapsadığı kabul edilmelidir.

Sonuç olarak inceleme konusu Yargıtay kararının isabetli olmadığı kanaatindeyim.

## Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

### İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi

#### 26. Hukuk Dairesi

**Esas No.:** 2024/397

**Karar No.:** 2024/396

**Tarihi:** 14.03.2024

#### Karar Özeti:

Somut uyuşmazlıkta, davalı sendika davacıyı toplu görüşmeye 28/12/2022 tarihli ihtarname ile çağırarak, toplu iş sözleşme taslağını da eklemiştir. Tarafların mutabakatı ile 6 iş günü içinde toplu görüşmenin gün ve saatini belirlenmesi gerekirken davacı ile davalı sendikanın 6 iş günü içinde toplu görüşmenin gün yer ve saatini belirlememesi nedeniyle görüşme 08/02/2023 tarihinde görevli makam tarafından belirlenmiş ve süreç buna göre işlemiştir. Yetki belgesinin kesinleşmesinden sonra da toplu iş sözleşme sürecinin devamında usul ve yasa aykırı bir yön bulunmamaktadır.

Davacı şirket yetki belgesinin hükümsüzlüğüne dayanmış olup, sendika tarafından 6356 sayılı Yasa'nın 44/1. maddesi uyarınca süresi içinde ve usulüne uygun çağrı yapıldığından yetki belgesinin hükümsüzlüğünün söz konusu olmadığı da sabittir.

#### İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.44, 46, 47

#### Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Mahalli mahkemesinden verilen karara karşı istinaf yasa yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere dairesimize gönderilmiş olmakla;

Gereği Düşünüldü:

Dava; sendika yetki tespitinin iptaline ilişkindir.

#### Davacının İddiası:

Davacılar vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı sendika tarafından 6356 sayılı Kanun'un maddelerine uygun şekilde çağrı yapmadığını, sendikanın yetki belgesinin hükümsüz olduğunu beyanla hükümsüz yetki belgesine istinaden ilerleyen sendikal sürecin mevzuata aykırı olduğunun tespitine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

#### Davalının Cevabı:

Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının kurum işleminde herhangi bir isabetsizlik bulunmadığını ve diğer iddiaların doğru olmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

**Yerel Mahkemenin Kararı:**

Mahkemece; Davanın reddine karar verilmiştir.

**İstinaf:**

Mahkeme kararına karşı yasal süresinde davacılar vekilince istinaf yasa yoluna başvurulmuştur.

Davacılar vekili istinaf sebepleri olarak; sendika tarafından tüm sendikal süreç hükümsüz yetki belgesi ile sürdürülmüş olup işbu hususun bakanlığın hükümsüzlük kararı ile sabit hale gelmiş olmasına rağmen İlk Derece Mahkemesi tarafından hükümsüzlük kararı yok sayılarak davanın reddine karar verilmesinin hukuka aykırı olduğunu, adi ortaklık tarafından işbu husus defaatle belirtilmiş olmasına rağmen bakanlık tarafından bu konuya ilişkin uyuşmazlıkların kesin çözüme bağlanması hususunda görev ve yetkili merciin iş mahkemeleri olduğu belirtildiğini, adi ortaklık tarafından tüm süreç boyunca ısrarla belirtilen yetki belgesinin hükümsüz kaldığı hususu bakanlığın hükümsüzlük kararı ile sabit hale gelmişse de işbu husus İlk Derece Mahkemesi tarafından adeta göz ardı edildiğini, İlk Derece Mahkemesi nezdinde görülmekte olan yetki belgesinin hükümsüzlüğüne dair tespit davasına ilişkin yargılama devam ederken bakanlık tarafından tanzim edilen hükümsüzlük kararı sebebiyle davanın kabulü gerekirken İlk Derece Mahkemesi tarafından davanın reddine karar verilmesinin hukuka aykırı olup adi ortaklık bir kez daha mağdur edildiğini belirterek; yerel mahkeme kararının kaldırılarak davacının tüm taleplerinin kabulüne karar verilmesini talep ettiklerini bildirmiştir.

Mahkemece dosyaya toplanan deliller incelenmiştir.

**Gerekeç;**

HMK'nin 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında taraflarca ileriye sürülmemiş sebepler inceleme konusu yapılamayacağından davacılar vekilinin istinaf başvuru dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak inceleme yapılmıştır.

Hukuk Mahkemeleri Kanunu'nun (HMK) 355.maddesine göre istinaf incelemesi, HMK'nin 356/1. maddesi gereği incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmemekle duruşmasız olarak yapılmıştır.

Davalı sendikanın davacı iş yerinde yeterli çoğunluğu sağladığına ilişkin olumlu yetki tespitine ilişkin belge düzenlemiş ve taraflara tebliğ edilmiştir. Tebliğ üzerinde davacı iş yeri tarafından İstanbul 2. İş Mahkemesi 2021/399 E. sayılı dosyası ile yetki tespitine itiraz etmiş, yapılan yargılamada davanın reddine karar verilmiş, Yerel Mahkeme Hükmü İstanbul BAM. 50. H.D. 29.06.2022 tarih 2022/1451 E: 2022/1227 sayılı karar ile istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir. İstinaf ilamının temyizi üzerine Yargıtay 9. H.D. 2022/12605 E. 2022/12401 sayılı kararı ile İstinaf ilamını onanmış, yerel mahkemenin davanın reddine ilişkin hükmü kesinleşmiştir.

Hükmün kesinleşmesi üzerine ÇSGB yetki belgesini düzenleyerek davalı sendikaya vermiş, toplu görüşme süreci başlamıştır. Davalı sendika İstanbul 4. Noterliği'nin 28.12.2022 tarihli 15620 yev. no.lu ihtarnamesine TİS teklifini ekleyerek davacı işvereni toplu iş görüşmesine davet etmiştir.

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

6356 sayılı Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" başlıklı 42. maddesine göre ise "Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası bakanlığa başvurarak yetkili olduğunu tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz..."

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davalı sendika tarafından usulüne uygun şekilde çağrı yapıp yapılmadığı ve yetki belgesinin hükümsüz olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

6356 sayılı Kanunu 44. Maddesi; "Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, bakanlıkça bir yetki belgesi verilir. "

Yasanın toplu görüşmeye çağrıyı düzenleyen 46. maddesi; "(1) Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir.

(2) Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(3) Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır."

Toplu görüşmenin başlaması ve süresini düzenleyen 47. maddesinde ise; " (1) Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılmazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl

belirlenir ve taraflara bildirilir.

(2) İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

(3) Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür." hükmünü haizdir.

Somut uyuşmazlıkta, davalı sendika davacıyı toplu görüşmeye 28/12/2022 tarihli ihtarnama ile çağırılmış, toplu iş sözleşme taslağını da eklemiştir. Tarafların mutabakatı ile 6 iş günü içinde toplu görüşmenin gün ve saatinin belirlenmesi gerekirken davacı ile davalı sendikanın 6 iş günü içinde toplu görüşmenin gün yer ve saatini belirlememesi nedeniyle görüşme 08/02/2023 tarihinde görevli makam tarafından belirlenmiş ve süreç buna göre işlemiştir. Yetki belgesinin kesinleşmesinden sonra da toplu iş sözleşme sürecinin devamında usul ve yasa aykırı bir yön bulunmamaktadır.

Davacı şirket yetki belgesinin hükümsüzlüğüne dayanmış olup, sendika tarafından 6356 sayılı Yasa'nın 44/1. maddesi uyarınca süresi içinde ve usulüne uygun çağrı yapıldığından yetki belgesinin hükümsüzlüğünün söz konusu olmadığı da sabittir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle mahkeme kararında usul ve yasaya aykırılık olmadığı anlaşıldığından davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddi gerektiğine dair aşağıdaki hüküm tesis edilmiştir.

**Hüküm:** Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-İlk Derece Mahkemesi kararı usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğundan davacılar vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı HMK'nin 353/1-b.1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

2-Alınması gerekli 427,60 TL istinaf karar harcının peşin yatırılan 1.079,40 TL harçtan mahsubu ile bakiye 651,80 TL fazla harcın talep halinde davacılar iadesine,

3-Davacılar tarafından yapılan istinaf yargılama giderlerinin kendi üzerlerinde bırakılmasına,

4-İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından taraflar lehine istinaf vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

5-Kararın tebliği ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına, Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda kararın tebliğ tarihinden itibaren iki haftalık süre içerisinde Yargıtay temyiz yolu açık olmak üzere 14/03/2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No.:** 2024/3430

**Karar No.:** 2024/4381

**Tarihi:** 07.03.2024

#### Karar Özeti:

Somut uyuşmazlıkta dava konusu Genel Merkez Yönetim Kurulu'nun 09.12.2022 tarihli ve 88 sayılı kararı ile; davacının üyelikten kesin çıkarılması talebinin Genel Kurul'a sunulmasına ve davacının sendika üyeliğinin Genel Kurul

kararına kadar askıya alınmasına karar verilmiştir.

4688 sayılı Kanun'un 16'nıncı maddesinin dördüncü fıkrasında açık bir şekilde düzenlendiği üzere; üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sadece sendika merkez genel kurulunca alınabilecektir. Çıkarma kararına karşı sendika üyesinin görevli iş mahkemesine itiraz imkânı bulunduğundan, karara itiraz edilmesi durumunda mahkemece iki ay içinde kesin bir şekilde karar verilecektir. Bununla birlikte sendika üyeliği, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam edecektir.

Görüldüğü üzere sendika genel kurulu tarafından üyelikten çıkarılma kararı verilmesi ihtimalinde dahi sendika üyeliği, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürecektir. Bu itibarla; çıkarılma kararı kesinleşmeden, bu tarihten daha önce sendika üyeliğinden kaynaklanan hak ve yükümlülüklerinin kullanılmasını ortadan kaldıracak şekilde, üyeliğin askıya alınmasına karar verilmesi hukuka aykırıdır. İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulü ile Genel Merkez Yönetim Kurulu'nun 09.12.2022 tarihli ve 88 sayılı kararının davacının sendika üyeliğinin Genel Kurul kararına kadar askıya alınmasına dair kısmının iptaline ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

#### İlgili Mevzuat:

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu m.16

#### Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki sendika yönetim kurulu kararının iptali davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de inceleme konusu dava, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369'uncu maddesinde temyizde duruşmaya tâbi davalar arasında belirtilmediğinden duruşma isteminin reddine, incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve tetkik hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

#### I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı sendikanın Genel Merkez Yönetim Kurulu'nca, Genel Merkez Yönetim Kurulu üyesi ve Genel Örgütlenme Sekreteri sıfatını haiz müvekkili hakkında ... 33. Asliye Ceza Mahkemesi'nce verilen 13.05.2022 tarihli -hâlen istinaf incelemesinde bulunan- ertelenmiş ceza kararı gerekçe gösterilerek, davacının "genel merkez yönetim kurulu üyeliğinin genel kurul kararına kadar askıya alınmasına ve üyelikten kesin



çıkarılma talebiyle genel kurula sunulmasına” karar verildiğini, kararın müvekkiline 28.12.2022 tarihinde tebliğ edildiğini, bu dosyanın istinaf duruşmasının 29.03.2023 tarihinde yapılacağını, müvekkili hakkında kesinleşmiş bir hükmün mevcut olmadığını, kararın hukuka aykırı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davalı Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu’nun 09.12.2022 tarihli ve 2022/88 sayılı kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

## II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; ... Kadın Dayanışma Merkezi ve Dayanışma Derneği tarafından müvekkili sendikaya gönderilen 2021/5 sayılı yazıda; sendika MYK üyesi davacı tarafından, N.T. isimli şahsa cinsel ve fiziksel şiddet uygulandığı, davacının sendika bünyesindeki görevlerini ve kimliğini tacizlere zemin olarak kullandığı iddiasında bulunulduğunu, davacının ... 33. Asliye Ceza Mahkemesi’nde yapılan yargılama sonucunda aldığı 1 yıl 8 ay hapis cezası da göz önünde bulundurularak Disiplin Kurulu kararı tesis edildiğini ve Disiplin Kurulu’nun bu kararının sendika tüzüğü gereğince Merkez Yönetim Kurulu’na bildirildiğini, dava konusu işlemin hukuka uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

## III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi’nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; üyeliğin askıya alınmasına dair tedbir kararının, yönetmeliğin “Disiplin Cezaları” başlıklı 18’inci maddesinin (c) bendinde uygun olarak alındığı, davacı tarafından gerçekleştirilen eyleminin suç teşkil eden bir fiil olup olmadığının ceza yargılamasında değerlendirileceği ancak aynı eylemin disiplin yönünden değerlendirilmesinin davalı Sendika Genel Kurulu’nca yapılacağı, tedbir niteliğindeki bu kararın yerindeliğinin denetimi sırasında ceza davasında verilen kararın kesinleşmesinin beklenilmesine gerek bulunmadığı, davalı Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu’nun davacı hakkında alınan 09.12.2022 tarihli ve 88 sayılı kararının tedbir amaçlı ve genel kurulda karar alınmaya kadar askıya alınmasını içeren bir tedbir kararı olduğu, üyelikten kesin olarak çıkarılma talebinin genel kurula sunulduğunun kararda belirtildiği, kararın ceza mahiyetinde olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

## IV. İSTİNAF

### A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi’nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili; dava dilekçesinde belirttiği sebeplerle ve ... Bölge Adliye Mahkemesi 11. Ceza Dairesi Başkanlığı’nın 29.03.2023 tarihli ve 2022/1906 Esas, 2023/1039 Karar sayılı kararı ile İlk Derece Mahkemesi kararı ortadan kaldırılarak davacı hakkında özel hayata ilişkin ses ve görüntüleri ifşâ etmek atılı suçundan beraat kararı verildiği gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kal-

dırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

### C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi’nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesi kararının isabetli olduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esasen reddine karar verilmiştir.

## V. TEMYİZ

### A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi’nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

### B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili; dava ve istinaf dilekçelerinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

### C. Gerekçe

#### 1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, Sendika Yönetim Kurulu kararının iptali istemine ilişkindir.

#### 2. İlgili Hukuk

1.6100 sayılı Kanun’un 369’uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371’inci maddesi.

2. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun (4688 sayılı Kanun) “Üyeliğin sona ermesi” kenar başlıklı 16’ncı maddesinin dördüncü fıkrası şöyledir:

“Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sendika merkez genel kurulunca alınır. Çıkarma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren on beş gün içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.”

#### 3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta dava konusu Genel Merkez Yönetim Kurulu’nun 09.12.2022 tarihli ve 88 sayılı kararı ile; davacının üyelikten kesin çıkarılması talebinin Genel Kurul’a sunulmasına ve davacının sendika üyeliğinin Genel Kurul kararına kadar askıya alınmasına karar verilmiştir.

3. 4688 sayılı Kanun’un 16’ncı maddesinin dördüncü fıkrasında açık bir şekilde düzenlendiği üzere; üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sadece Sendika Merkez Genel Kurulu’nca alınabilecektir. Çıkarma kararına karşı sendika üyesinin görevli iş mahkemesine itiraz imkânı bulunduğundan, karara itiraz edilmesi durumunda mahkemece iki ay içinde kesin bir şekilde karar verilecektir. Bununla birlikte sendika üyeliği, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam edecektir.

4. Görüldüğü üzere sendika genel kurulu tarafından üyelikten çıkarılma kararı verilmesi ihtimalinde dahi sendika

üyeliği, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürecektir. Bu itibarla; çıkarılma kararı kesinleşmeden, bu tarihten daha önce sendika üyeliğinden kaynaklanan hak ve yükümlülüklerinin kullanılmasını ortadan kaldıracak şekilde, üyeliğin askıya alınmasına karar verilmesi hukuka aykırıdır. İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulü ile Genel Merkez Yönetim Kurulu'nun 09.12.2022 tarihli ve 88 sayılı kararının davacının sendika üyeliğinin Genel Kurul kararına kadar askıya alınmasına dair kısmının iptaline ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,
  2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
- Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
- Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 07.03.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No.:** 2022/9369

**Karar No.:** 2022/13978

**Tarihi:** 01.11.2022

#### Karar Özeti:

854 sayılı Kanun'da fazla çalışmalar için günlük veya yıllık bir sınır öngörülmemiştir. Oysa 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçiler için fazla çalışmanın sınırı yılda 270 saat olarak belirlenmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun'daki 270 saat sınırlamasının 854 sayılı Kanun kapsamında çalışanlar için uygulanması, bu kanunların her ikisi de özel kanun olduğundan mümkün değildir. Bu konuda sınır olarak ... tarafından onaylanan uluslararası kaynak olan 180 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ile 1999/63 sayılı Avrupa Birliği Direktifi dikkate alınabilir. Anılan sözleşme ve direktifin 5'inci maddelerinde işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması amacıyla çalışma sürelerinde sınırlamaya gidilmiş ve asgari dinlenme süreleri belirlenmiştir. Buna göre "azami çalışma süresi 24 saatlik sürede 14 saati, 7 günlük sürede 72 saati geçemez. Dinlenme süresi ise 24 saatte 10 saatten, 7 günlük sürede 77 saatten az olamaz. Dinlenme saatlerinin 6 saatten az olmamak koşuluyla ikiye bölünerek uygulanması mümkün olup iki dinlenme süresi arasında geçecek zamanın da 14 saatten fazla olmaması gerekir".

Aynı kanun'un 27'nci maddesinde ise birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptanın veya bu kanunun 2'nci maddesinin (c) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekâlet eden kimsenin (kılavuz kaptan dâhil),

bu kanunun ... süresine ilişkin hükümlerine tâbi olmadığı açık biçimde ifade edilmiştir.

Yine 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Çalışma Süresi Direktifi'nin 2'nci maddesinin birinci fıkrasında çalışma süresi; "Çalışma süresi, ... yasalar ve/veya uygulamalarla belirlenen, işçinin, işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverence verilen görevleri yerine getirirken geçen tüm süreleri ifade eder." şeklinde tanımlanmaktadır.

Gemiadamının çalışma ve dinlenme süresine ilişkin uluslararası düzenlemeler ile 854 sayılı Kanun hükümleri birlikte dikkate alındığında kılavuz kaptan olarak ayda iki hafta günde 24 saat gemide olan davacının fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca davacının fazla çalışma talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

#### İlgili Mevzuat:

854 sayılı Deniz İş Kanunu m.26, 27, 28

#### Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekilince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve tetkik kâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

#### I. Dava

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 02.10.2012-22.07.2015 tarihleri arasında davalı şirketin ... İşletme Müdürlüğü nezdinde 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na (854 sayılı Kanun) tâbi kılavuz kaptan olarak çalıştığını, aralıksız çalışmasına rağmen belirli süreli iş sözleşmeleri düzenlendiğini ve son olarak 30.05.2013 tarihinde 3 yıl süreli ... İşletme Müdürlüğü Kılavuz Kaptan Sözleşmesi imzalatıldığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, sözleşme usulsüz ve hukuka aykırı olarak feshedilmesine rağmen feshe bağlı işçilik alacakları ile hak ettiği diğer işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ve ... genel tatil ücreti alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

#### I. Cevap

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili şirkette 02.10.2012-14.07.2015 tarihleri arasında önce kılavuz kaptanlık stajını yaptığını, sonra sözleşmesi yenilenerek kılavuz kaptan olarak çalışmaya devam ettiğini, davacının serbest meslek erbabı olarak çalıştığını, ayrıca sözleşme hükümlerine aykırı olarak istirahat süreleri yanında vardiyalarında da ... Limanı'nda ve ... Limanı'nda 2013 yılından beri kılavuz kaptanlık yaptığının teftiş kurulu raporu ile sabit olduğunu, iş sözleşmesinin bu tepite göre haklı nedenle feshedildiğini, davacının kıdem

ve ihbar tazminatı talep hakkı olmadığı gibi yıllık ücretli izin, hafta tatili, genel tatil ücretlerinin ödenmediğine dair iddialarının doğru olmadığını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

### III. İlk Derece Mahkemesi Kararı

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...Davacının 02/10/2012-09/07/2015 tarihleri arasında 2 yıl 9 ay 7 gün süre ile hizmetinin bulunduğu, aylık en son brüt ücretinin 12.095,78 TL olduğu tespit edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli olduğunu kanıtlayacaktır. 4857 sayılı ... Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." Bu tanım, iş sözleşmesinin üç unsurunu iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarını içermekte buna mukabil zaman unsuruna yer vermemektedir. Davacının davalı kurum nezdinde ... amade şekilde, bağımlı olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacı iş akdinin haklı nedenlere dayalı olarak feshettiği, davacının başka limanlarda kılavuz kaptanlık yapması fesih nedeni olamayacağı, feshin son çare olması ilkesi dikkate alındığında davacının iş akdinin haksız yere feshedildiği değerlendirilmekte davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmıştır. Dinlenen tanık beyanları uyarınca davacının fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacağı bulunduğu kanaat getirilmiştir.

Yıllık izinlerin kullanıldığını ispat yükü işverende olup davacının yıllık izinlerinin kullanıldığına dair işverence imzalı izin belgesi yahut izin formu ibraz edilememiş bu hali ile davacının yıllık izin alacağının da bulunduğu kanaatine varılarak, usul ve yasaya uygun hazırlandığı kanaati edinilen denetime elverişli bilirkişi raporuna itibar edilerek bilirkişice hesaplanan değerler üzerinden hüküm kurmak gerekmiş..." gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne dair karar verilmiştir.

### IV. İstinaf

#### A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekilince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

#### B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle davacının 02.10.2012-14.07.2015 tarihleri arasında stajyer olarak başladığı kılavuz kaptanlık görevine sözleşmesi yenilenecek kılavuz kaptan olarak devam ettiğini, çalışma şartları hiç değişmediği hâlde sözleşmelerin hiçbirine herhangi bir şerh düşmediği gibi başkaca talebinin de olmadığını, sözleşme kapsamında vardiya sürelerinin belirlendiğini, davacının serbest meslek erbabı olduğu için zaten kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağını, 854 sayılı Kanun hükümleri gereğince sözleşmeye aykırı davranma-

sı ve sözleşme gereğince 2 hafta sürekli görev sahasında olmayarak çalışma şartlarını ihlal etmesi nedeniyle iş sözleşmesinin haklı feshedildiğini, bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmayan davacının diğer alacak taleplerinin de haksız ve dayanaksız olduğunu, müvekkili nezdinde ödenmemiş işçilik alacağının bulunmadığını, müvekkili kurumun fazla çalışma, yıllık ücretli izin, hafta tatili, genel tatil ücretlerini ödemediğine ilişkin iddiasının gerçek dışı olduğunu, davanın kısmen kabulüne karar verilmiş olmasına rağmen davalı lehine vekâlet ücretine hükmedilmeyip davacı lehine 14.769,00 TL vekâlet ücretine hükmedilmesinin doğru olmadığını beyanla İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

### C. Gereke ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...Davacının davalı nezdinde 02/10/2012-09/07/2015 tarihleri arasında 2 yıl 9 ay 7 gün süre ile en son kılavuz kaptan olarak Deniz İş Kanunu hükümlerine tabi işçi olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır.

Her ne kadar davalı taraf ... akdinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanılmayacak şekilde sona erdiğini iddia etmiş ise de; hak düşürücü sürede feshin gerçekleştirilmemiş olması yanında davacının tabi olduğu kanun ve yönetmelik vs. düzenlemelerde kılavuz kaptanların izin günlerinde çalışmalarını yasaklayan bir düzenlemenin bulunmadığı, bu kapsamda davacının sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle davalı tarafından ileri sürülen haklı fesih iddiasının ispatlanamadığı, öte yandan davacının davalı işvereniğe bağımlı şekilde işverenin emir ve talimatları altında çalışması nedeniyle serbest meslek erbabı olarak da kabul edilemeyeceğinden lehine kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmakla davalı tarafça kıdem ve ihbar tazminatına yönelik itirazlara itibar edilmemiştir.

Deniz İş Kanunu 26-27 ve 28. maddelerine tabi olarak çalışan davacının dosyadaki mevcut deliller ve tanık anlatımlarına göre ayda iki hafta günde 24 saat esasına göre çalışmak suretiyle günde 14 saat haftada 98 saat çalıştığı, kanunda öngörülen 48 saatlik haftalık çalışma süresinin düşülmesi akabinde haftada 50 saat fazla çalışmasının bulunduğu, bu kapsamda bilirkişi tarafından dosyadaki mevcut delillere göre hesaplanan fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti ve ... .. genel tatil ücreti alacaklarının hakkaniyet indirimi yapılmak sureti ile karara bağlanmasında ayrıca kullanıldığı ya da karşılığında denk gelen ücretlerinin ödendiği davalı tarafça ispatlanamayan yıllık izin ücreti alacağının hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik yoktur.

İlk Derece Mahkemesi'nce dava edilen alacaklar ve talep edilen miktarlar bakımından verilen kısmi ret kararının hakkaniyet indirimine dayandığı, bu durumda davalı lehine vekalet ücretine hükmedilmemesinin yerinde olduğu anlaşılmakla, davalı vekilinin lehlerine vekalet ücretine hükmedilmesi gerektiğine yönelik ileri sürmüştüğü istinaf itirazları yerinde görülmemiştir. Öte yan-

dan davacı lehine hükmolunan vekalet ücreti miktarının İlk Derece Mahkemesi karar tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan avukatlık asgari ücret tarifesine uygun olduğu anlaşılmalı bu husustaki istinaf itirazları da yerinde görülmemiştir...” gerekçeleriyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 353'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin 1'inci alt bendi uyarınca esastan reddine karar verilmiştir.

## V. Temyiz

### A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekilince temyiz yoluna başvurulmuştur.

### B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz başvuru dilekçesinde özetle istinaf başvurusundaki sebepleri tekrarlar Bölge Adliye Mahkemesi kararının hatalı olduğunu, davacının hüküm altına alınan alacaklarından müvekkilinin sorumluluğunun bulunmadığını belirterek kararın bozulmasını talep etmiştir.

## C. Gerekeç

### 1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, işverenin haklı fesih iddiası, kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ile kılavuz kaptan olarak çalışan davacının fazla çalışma, hafta tatili, ... .. ve genel tatil ücretinin ispatına ilişkindir.

### 2. İlgili Hukuk

- 6100 sayılı Kanun'un 369'uncü maddesinin birinci fıkrası ile 371'inci maddesi.
- 854 sayılı Kanun'un 14, 16, 20, 26, 27, 28, 40, 42 ve 43'üncü maddeleri.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29.03.2021 tarihli ve 2021/2846 Esas, 2021/7116 Karar sayılı ilâmı.

### 3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına, temyiz sebeplerine ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı ... Boru Hatları ile ... Taşıma A.Ş.'nin aşağıda yer alan (7) numaralı paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacı vekili, kılavuz kaptan olarak görev yapan davacının vardiyası olduğu zamanlarda günün 24 saati görev hazır olduğunu ve kendisine verilen görevleri yerine getirdiğini belirterek fazla çalışma ücreti talep etmiştir. Mahkemece davacının ayın iki haftasında günlük 24 saat çalıştığı ve buna göre haftada 50 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplanan fazla çalışma ücreti hüküm altına alınmıştır.

3. Bilindiği üzere 854 sayılı Kanun'un 26'ncü maddesinin birinci fıkrasına göre genel bakımdan iş süresi günlük 8 saat, haftalık ise 48 saattir. Maddenin ikinci fıkrasında ise iş süresi, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olarak ifade edilmiştir.

4. Aynı Kanun'un 27'nci maddesinde ise birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptanın veya bu kanunun 2'nci maddesinin (c) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekâlet eden kimsenin (kılavuz kaptan dâhil), bu kanunun iş süresine ilişkin hükümlerine tâbi olmadığı açık biçimde ifade edilmiştir.

5. Açıklanan yasal düzenlemeler dikkate alınarak somut olay değerlendirilecek olursa davacının kılavuz kaptan olarak çalıştığı uyuşmazlık konusu değildir. Davacının çalışma biçiminin ayın iki haftası 24 saat esasına göre olduğu da sabittir.

6. 854 sayılı Kanun'da fazla çalışmalar için günlük veya yıllık bir sınır öngörülmemiştir. Oysa 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçiler için fazla çalışmanın sınırı yılda 270 saat olarak belirlenmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun'daki 270 saat sınırlamasının 854 sayılı Kanun kapsamında çalışanlar için uygulanması, bu kanunların her ikisi de özel kanun olduğundan mümkün değildir. Bu konuda sınır olarak ... tarafından onaylanan uluslararası kaynak olan 180 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ile 1999/63 sayılı Avrupa Birliği Direktifi dikkate alınabilir. Anılan sözleşme ve direktifin 5'inci maddelerinde işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması amacıyla çalışma sürelerinde sınırlamaya gidilmiş ve asgari dinlenme süreleri belirlenmiştir. Buna göre “azami çalışma süresi 24 saatlik sürede 14 saati, 7 günlük sürede 72 saati geçemez. Dinlenme süresi ise 24 saatte 10 saatten, 7 günlük sürede 77 saatten az olamaz. Dinlenme saatlerinin 6 saatten az olmamak koşuluyla ikiye bölünerek uygulanması mümkün olup iki dinlenme süresi arasında geçecek zamanın da 14 saatten fazla olmaması gerekir”.

7. Yine 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Çalışma Süresi Direktifi'nin 2'nci maddesinin birinci fıkrasında çalışma süresi; “Çalışma süresi, ... yasalar ve/veya uygulamalarla belirlenen, işçinin, işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverence verilen görevleri yerine getirirken geçen tüm süreleri ifade eder.” şeklinde tanımlanmaktadır.

8. Gemiadamının çalışma ve dinlenme süresine ilişkin uluslararası düzenlemeler ile 854 sayılı Kanun hükümleri birlikte dikkate alındığında kılavuz kaptan olarak ayda iki hafta günde 24 saat gemide olan davacının fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca davacının fazla çalışma talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

## VI. Karar

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

01.11.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.