

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

168

AĞUSTOS 2024

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ





**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

GREVİN SENDİKA YÖNETİM KURULU KARARI İLE SONA ERDİRİLMESİ (Karar incelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2024/516

Karar No.: 2024/5265

Tarihi: 21.03.2024

Karar Özeti:

Dosya kapsamında yer alan bilgi ve belgelere göre; 24.05.2021 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile grev kararı alındığı, 03.06.2021 tarihi itibarıyla fiilen grevin uygulanmaya başlandığı, 18.05.2022 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile grevin sona erdirildiği ve 23.08.2023 tarihi itibarıyla eldeki davanın açıldığı görülmektedir. Dava tarihi itibarıyla Sendika Yönetim Kurulu kararı ile grev sona erdirildiğinden ve buna bağlı olarak sendikanın yetkisi düştüğünden, 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında dörtte üç oranında üye kaybına bağlı olarak sendikanın yetkisinin düşüp düşmediğinin değerlendirilmesine gerek bulunmamaktadır.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.60, 75

Yargıtay Kararı

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

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun 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 hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından davalıya 27.10.2020 tarihli yetki tespiti kararı verildiğini, yetki tespiti kararının kesinleşmesinin ardından tarafların toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlayamadığını ve davalı Sendika tarafından işyerinde 25.05.2021 tarihinde grev ilan edildiğini, 03.06.2021 tarihinde grevin fiilen uygulamaya konulduğunu, yetki tespiti için başvuru tarihi olan 16.09.2020 tarihinde sendika üye sayısının 116 olduğunu, müvekkiline ait işyerinde

çalışıp yetki tespiti için başvuru tarihinde davalı sendikaya üye olan işçilerin dörtte üçünden fazlasının davalı sendika üyeliğinden ayrıldığını, üye sayısının en az 3/4'ünü kaybeden davalı sendikanın, grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesine yönelik bir karar verilmesini önleyebilmek için 18.05.2022 tarihli kararı ile grevi sona erdirdiğini açıkladığını, grevi uygulama gücü kalmayan davalı sendikanın dörtte üç oranında üye kaybı nedeniyle grevin mahkeme kararı ile ortadan kaldırılmasının önüne geçmek için grevi kaldırmasının davalı sendikanın işyerinde tabanı kalmadığını ve artık işyerindeki işçiler adına hareket etme gücünü ve işçileri temsil yeteneğini yitirdiğini açıkça ortaya koyduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin 18.05.2022 tarihinde sona erdiği tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 75'inci maddesinin son fıkrası uyarınca grev kararının kaldırılmasıyla beraber sendikanın yetki belgesinin hükmü ortadan kalkmakta olup müvekkili sendikanın düşen yetkisinin kaldırılmasına ilişkin açılan işbu davanın konusuz kaldığını savunarak, hukuki yarar kalmadığından karar verilmesine yer olmadığı kararı verilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; grevi uygulama gücü kalmayan davalı sendikanın dörtte üç oranında üye kaybı nedeniyle grevin mahkeme kararı ile ortadan kaldırılmasının önüne geçmek için grevi kaldırmasının davalı sendikanın işyerinde tabanı kalmadığını ve artık işyerindeki işçiler adına hareket etme gücünü ve işçileri temsil yeteneğini yitirdiğini açıkça ortaya koyduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

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

B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili cevap dilekçesinde belirttiği sebeplerle kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden (116 üyeden 6 üyeye düşen) ve bu nedenle uygulamaya başladığı grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesine engel olmak için yönetim kurulu kararıyla grevi sona erdiren davalı sendikanın yetkisinin düştüğünü kabul etmek gerektiği gerekçesiyle başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; cevap ve istinaf dilekçelerinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, işçi sendikasının yetkisinin düştüğünün tespiti istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6356 sayılı Kanun'un "Grevin tanımı" kenar başlıklı 58'inci maddesi şöyledir:

"(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyetini durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır."

2. 6356 sayılı Kanun'un "Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması" kenar başlıklı 60'ncı maddesi şöyledir:

"(1) Grev kararı, 50'nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulma-

mışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(6) (İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile.)

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir."

3. 6356 sayılı Kanun'un "Grev ve lokavtı sona erdirmeye kararı" kenar başlıklı 75'inci maddesi şöyledir:

"(1) Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmeye kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir.

(2) Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanının yapılması ile sona erer.

(3) Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

(4) Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.

(5) Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde lokavt kendiliğinden sona erer.

(6) Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir."

4. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369'uncu maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371 inci maddeleri.

3. Değerlendirme

1. Bölge Adliye Mahkemeleri'nin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371'inci maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2. Dosya kapsamında yer alan bilgi ve belgelere göre; 24.05.2021 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile grev kararı alındığı, 03.06.2021 tarihi itibarıyla fiilen grevin uygulanmaya başlandığı, 18.05.2022 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile grevin sona erdirildiği ve 23.08.2023 tarihi itibarıyla eldeki davanın açıldığı görülmektedir. Dava tarihi itibarıyla Sendika Yönetim Kurulu kararı ile grev sona erdirildiğinden ve buna bağlı olarak sendikanın yetkisi düştüğünden, 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında dörtte üç oranında üye kaybına bağlı olarak sendikanın yetkisinin düşüp düşme-

diğinin değerlendirilmesine gerek bulunmamaktadır. Bununla birlikte karar sonucu itibarıyla isabetlidir.

3. Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiş; kararın, ilâmın değerlendirme bölümünün (2) numaralı paragrafında yer alan ilave gerekçe ile onanmasına karar verilmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370'inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 21.03.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

Karara konu olayda, 24.05.2021 tarihinde sendika yönetim kurulu tarafından alınan grev kararı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda belirtilen süre ve usullere uygun olarak 03.06.2021 tarihi itibarıyla fiilen uygulanmaya başlanmış, 18.05.2022 tarihinde ise sendika yönetim kurulu grevi sona erdirme kararı almıştır.

Yargıtay davanın açıldığı 23.08.2023 tarihi itibarıyla itibarıyla sendika yönetim kurulu kararı ile grev sona erdirildiğinden ve buna bağlı olarak sendikanın yetkisi düştüğünden, 6356 sayılı Kanun'un 75. maddesinin altıncı fıkrası kapsamında dörtte üç oranında üye kaybına bağlı olarak sendikanın yetkisinin düşüp düşmediğinin değerlendirilmesine gerek bulunmadığına, bununla birlikte kararın sonucu itibarıyla isabetli olduğuna karar vermiştir.

Hemen belirtelim ki, davacı yanın inceleme konusu karara konu olaydaki talebi, 6356 sayılı Kanun m. 75/6 uyarınca, grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıkları gerekçesiyle grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi değildir. Davacı işveren, davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin, 6356 sayılı Kanun m. 75/1 uyarınca grevi sona erdirme kararı aldığı 18.05.2022 tarihi itibarıyla sona erdiğinin tespitini talep etmiştir.

Karara konu olaya ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi Kararı (Bursa BAM 9. H.D., 07.12.2023, E. 2023/2651 K. 2023/2499) ve yerel mahkeme kararı (Bursa 4. İş Mahkemesi, 26.09.2023, E. 2023/360 K. 2023/429) incelendiğinde, davacı işverenin, sendikaca grevin sona erdirilmesi kararının verildiği 18.05.2022 tarihinden önce, m.75/6 uyarınca grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi için talepte bulunduğu, bu davada yargılama sırasında sendika tarafından grevin sona erdirilmesine karar verilip

böylece yetkisi düşmüş olduğundan, konusuz kalan davaya ilişkin karar verilmesine yer olmadığına karar verildiği anlaşılmaktadır. Bölge Adliye Mahkemesi kararında bu husus, "Sonraki aşamada davacı işverenin Bursa 4. İş Mahkemesi'nin 2022/161 Esas nolu dosyasında 6356 sayılı Yasa'nın 75. md. gereğince grevin sona erdirilmesi talepli dava açıldığı, yargılama sırasında sendika yönetim kurulunun kararıyla grevin sona erdirildiği, mahkemece davanın konusuz kalması nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına karar verildiği ve kararın kesinleştiği anlaşılmaktadır." şeklinde ifade edilmiştir. Yerel mahkeme kararından, söz konusu davanın 2022 yılında değil 2021 yılında açıldığı ve esas numarasının 2021/261 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak inceleme konusu karara konu olaydaki talebin m.75/6 uyarınca grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi ve buna bağlı olarak yetkinin düştüğünün tespiti olmadığı değerlendirilmektedir. Nitekim yerel mahkeme de kararında, m.75/6'dan bağımsız olarak "grevi uygulama gücü kalmayan ve bu sebeple grev kararını kendi iradesi ile kaldıran bir sendikanın yetkisinin düşeceği kabul edilmelidir." ifadelerine yer vermiştir. Ancak Bölge Adliye Mahkemesi kararında, konunun daha ziyade m.75/6 ekseninde ele alındığı görülmektedir. Bu açıdan Yargıtay kararında m.75/6 kapsamında bir inceleme yapılmasına gerek olmadığı belirtilmesi isabetlidir.

Kararı inceleme konusu yapmamızın asıl nedeni, grevi uygulayan işçi sendikası tarafından grevin sona erdirilmesine karar verilmesi halinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin akıbetinin ne olacağı hususunun değerlendirilmesidir. Kanuna göre, "Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirme kararı, kararı alan tarafça ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir. Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev ve lokavt, ilanın yapılması ile sona erer. Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez" (m.75/1-4). Grev kararı ve bunun geri alınması kararı sendika yönetim kurulunca verilmektedir. Ancak yetkili organın sona erdirme kararı grevin sona ermesi için yeterli olmamakta, grev görevli makam tarafından işyerinde ilan edilmekle sona ermektedir (İlanın sadece açıklayıcı değil, kurucu etkiye sahip olduğu hakkında, Tuncay, A.C./Savaş Kutsal, B./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: Toplu İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2023, 527; Akyiğit, E.: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2020, 652). Bu hüküm öğretide, grevin ortadan kalkması için sendikanın iradesini yeterli saymayıp bu iradeyi görevli makamın da uygun bulmasını aradığı gerekçesiyle eleştirilmektedir (Ekmekçi, Ö./Yiğit, E.: Toplu İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul 2024, 853).

Görüldüğü gibi, maddede grevin ne zaman ve ne şekilde sona ereceği belirtilmiş ama grevin sona ermesi üzerine sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin sona ermediği konusunda herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. Aynı durum sendikanın üyelerinin dörtte üçünün üyelikten ayrılmasını nedeniyle grevin mahkeme kararıyla

sona erdirilmesi hali için de söz konusudur. Kanun koyucu 6356 sayılı Kanun'un çeşitli hükümlerinde işçi sendikasının yetkisinin düşeceği (yetkinin hükümsüz kalacağı) halleri özel olarak belirtmiştir (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). Grevin sendika tarafından sona erdirilmesi halinde (m.75/1) ise, yetki belgesinin hükümsüz kalacağı/yetkinin düşeceği yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. İnceleme konusu kararda Yargıtay buna rağmen sendikanın yetkisinin düşeceği sonucuna varmıştır. Yüksek mahkeme bu konuda herhangi bir gerekçe göstermemiştir. Bu hususta yerel mahkeme kararında ayrıntılı açıklamalar bulunmaktadır.

Yerel mahkemenin kararına göre, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yetki belgesinin hükümsüz sayılacağı haller belirtilirken örneğin yetki belgesi alındıktan sonra on beş gün içinde çağrı yapılmaması; çağrı tarihinden itibaren işçi sendikasının otuz gün içinde toplantıya gelmemesi; uyuşmazlığın altı iş günü içerisinde görevli makama bildirilmemesi; grev yasaklarında; grev oylamasında greve hayır çıkması halinde, grevin ertelemesi sonunda altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmamış olması; süresinde grev kararının alınmamış ve bildirilen tarihte grevin başlatılmaması hallerinde olduğu gibi dörtte üç üye kaybı nedeniyle grevin mahkeme kararı ile kaldırılması ya da sendikanın grev kararını kaldırması durumunda sendikanın yetkisinin düşeceğine ilişkin açık bir yasa hükmü mevcut değil ise de bu konuda yasal sistemin dayandığı esaslardan yola çıkılarak bir sonuca varmak gerekir. Süresinde grev kararı almayan ve uygulamayan sendikanın yetkisinin düşeceğinin kabul edildiği bir sistemde, mahkeme kararı ile işyerinde üye tabanı kalmadığı için grev uygulaması kaldırılan ya da grevi uygulama gücü kalmayan ve bu sebeple grev kararını kendi iradesi ile kaldıran bir sendikanın yetkisinin düşeceği kabul edilmelidir. Karada ayrıca, aksine yorumun toplu iş sözleşmesi sisteminin tıkanmasına yol açacak sonuçlar da doğurabileceği, gerçekten işyerinde yetki belgesine sahip bir sendika varken bakanlığın bir başka işçi sendikasının yetki başvurusunu işleme koyması ve bir başka işçi sendikasına yetki vermesinin mümkün olmadığı, işyerinde çalışanların büyük çoğunluğunun üye olarak kalmak istemedikleri, uyguladığı greve de katılmadıkları bir durumda, hâlâ sendikanın yetkisinin devam ettiğini ileri sürmenin, işyerinde yeni ve belki de daha etkili olabilecek başka bir sendikal örgütlenmenin önünün tıkanması ve işyerinin etkili bir sendikal düzenin dışında tutulması sonucunu doğuracağı, Anayasa'nın sendikal örgütlenmeyi bir hak olarak tanıdığı bir sistem içerisinde böyle bir sonucun kabul edilmesinin isabetli bir yorum tarzı olmadığı, ayrıca böyle bir yorumda, toplu iş sözleşmesi yetkisinin daha ne kadar süre geçerliliğini devam ettireceği sorusunun cevapsız kalacağı belirtilmiştir.

Yukarıda belirtilen gerekçeler kanaatimizce de isabet taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesi bağlanmaksızın sendika tarafından grevin sona erdirilmesine karar verilmesi duru-

munda yetkinin düşeceği kabul edilmelidir. Öğretide de bu yönde görüşler mevcuttur (Ekmekçi/Yiğit, 853). Ancak biz bu sonucu ek bir koşulla kabul etmekteyiz. Şayet alınmış ve hala geçerliliğini koruyan veya uygulanmakta olan bir lokavt kararı söz konusu ise, grevin sona erdirilmesine rağmen sendikanın yetkisinin düşmediği kabul edilmelidir. Başka bir deyişle, bu durumda sendikanın yetkisinin düşmesi, alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt kararı süresi içinde uygulamaya konulmamışsa söz konusu olabilecektir. Sendika tarafından grevin sona erdirilmesi üzerine uygulanmakta olan bir lokavt bulunmakla birlikte, daha sonra lokavtın sona erdirilmesine karar verilirse, lokavtın sona erdiği tarihte sendikanın yetkisinin de düştüğü sonucuna varılmalıdır. Belirtelim ki, inceleme konusu olayda Bölge Adliye Mahkemesi kararında yer verilen genel açıklamalardan, davacı işverence alınmış veya uygulamaya konulmuş bir lokavt kararının olmadığı anlaşılmaktadır.

Yetkinin düştüğünün kabulü için ek bir koşul aramamızın nedeni, kanunda yer verilen "Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez." şeklindeki düzenlemedir (m.75/3, bu düzenlemenin isabetli olduğu yönünde, Sur, M.: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 11. Bası, Ankara 2024, 505, 510). Nitekim söz konusu hükmün gerekçesine göre, "Maddede grev ve lokavtın sona erdirilmesi düzenlenmiştir. Ancak grevin sona erdirilmesinin lokavtı sona erdirmeyeceği hükmü getirilmiştir. Lokavtın devam edebilmesi imkanı, lokavtı saldırı lokavtına dönüştürmeyecektir. Çünkü menfaat uyuşmazlığı çıkarılmadan ve işçi sendikasının grev kararı alması koşuluna bağlı olarak kullanılan bu hakkın, grevi sona erdirilmesine rağmen devam etmesini haklı kılan olgu, menfaat uyuşmazlığı bitmemiş olmasıdır." (Bkz. TBMM, Yasama Dönemi 24, Yasama Yılı 2, S. Sayısı 197, ayrıca bkz. Gökteş, S./Yılmaz, G.: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2024, 1174).

Öte yandan, kanunda, grev kararının süresi içinde uygulamaya konulmaması durumunda yetki belgesinin hükümlü kalmamasının, alınmış bir lokavt kararı bulunmaması veya lokavtın da süresi içinde uygulamaya konulmamış olması koşuluna bağlanmış olması da vardığımız sonucu doğrulamaktadır (m.60/4). Aynı sonucun m.75/6 uyarınca grevin sendikanın üye kaybı nedeniyle mahkeme kararı ile sona erdirilmesi durumunda yetkinin düşmesi hali için de kabulü gerekir (Aynı yönde, Sümer, H.H.: Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi -2016- İstanbul 2018, 716). Kanunda grevin veya lokavtın görevli makam tarafından işyerinde ilan yapılması ile sona ereceği kabul edildiğinden, -düştüğü durumlarda- yetkinin de ilan yapılması ile düşeceği sonucuna varılmalıdır. Bu açıdan inceleme konusu kararda yetkinin sendikaca grevin sona erdirilmiş olması nedeniyle düştüğü sonucuna varıldığında, bunun karar tarihi olan 18.05.2022 itibariyle değil, görevli makam tarafından ilan yapıldığı tarihte sona erdiği kabul edil-

meliydi. Karardan aynı gün ilan yapıp yapılmadığı anlaşılamamaktadır.

Önemle vurgulayalım ki, sendikanın grevi sona erdirme kararı alabilmesi ve bunun sonucunda yetkisinin düştüğünün kabulü, sendikanın üye sayısının belli oranda azalması veya greve katılımın düşük olması gibi herhangi bir koşula bağlı değildir.

Sonuç olarak inceleme konusu kararda grevin sona erdirilmesine karar verilmesi durumunda sendikanın yetkisini kaybedeceğinin kabul edilmiş olması isabetlidir.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2023/21545

Karar No.: 2024/1492

Tarihi: 02.05.2024

Karar Özeti:

Dava konusu hizmet alım sözleşmesi kapsamındaki iş, banka güvenliği olup güvenlik personelinin; para naklinde, şubelerin korunmasında, şubelerin açılıp kapanması, anahtarının verilmesi, bankanın üst yönetiminin yakın güvenliğinin sağlanması gibi birçok kritik noktada görev icra ettiği düşünüldüğünde çalışacak personelin güvenilir olması ve bu işin gerektirdiği nitelikleri taşıması olmazsa olmaz bir koşuldur. Bu çerçevede davalı bankanın işyeri güvenliği nedeniyle işin kontrolünü yapması ve işe alımı yapılacak güvenlik görevlilerinin alt işverenin yanında bankanın da sıkı denetiminden geçirilmesi hayatın olağan akışına uygundur.

Belirtmek gerekir ki güvenlik hizmetinin aksamadan yürütülmesi bakımından yıllık ücretli izin ve mazeret izinlerinin asıl işveren bankanın bilgisi dâhilinde kullanılması da olağandır. Davalı bankaya ait işyerinde güvenlik hizmetinin icra edilmesi, işyeri düzeninin belirlenmesi ve güvenliğin kesintisiz devamını sağlama amacı taşıdığından, davalı banka yetkililerinin (ve banka müdürünün) alt işveren işçilerine işin yürütümü ile ilgili olarak emir ve talimatlar vermesi veya yönetim ve denetim yetkisi kapsamında yaptığı işlemler de somut olayda muvazaanın varlığını göstermez.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.2

Yargıtay Kararı

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

Kararın davacı vekili ve davalı (davalı banka) vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nin 16...2022 tarihli ve 2020/1478 Esas, 2022/1596 Karar ... kararıyla İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 353'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin 6'ncı alt bendi uyarınca kaldırılmasına ve dosyanın mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi'nce yeniden yapılan yargılama so-

nunda, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili ve davalı banka vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvuruların esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili ve davalı banka vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve tetkik hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip ge- reği düşünüldü:

I. Dava

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının 14.01.2011 tarihinde davalı bankanın ... Şubesi'nde güvenlik görevlisi olarak çalışmaya başladığını, güvenlik hizmetinin bankanın asıl işlerinden birisi olduğunu, davacının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarında davalı ... Grup Güvenlik Koruma ve Eğitim Hiz. Ltd. Şti. (... Güvenlik Şirketi) çalışanı olarak gözüktüğünü, davalı banka ile davalı ... Güvenlik Şirketi arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu, alt işverene verilen bir işte asıl işverenin kendi işçisi de çalışıyorsa bu durumda asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu, davalı banka güvenlik işini davalı güvenlik şirketine yaptırmasına rağmen kadrolu güvenlik görevlileri de çalıştırdığını, davacıyı davalı bankanın işe aldığını, davacının V... Bankası ...'ya başvurduğunu, davalı bankanın ... başvurusunu kabul ettiğini, V... Bankası ... Destek Hizmetleri Başkanlığı'nın 11.01.2011 tarihli ve 55 ... "Özel Güvenlik Görevlisi Ataması" başlıklı V... Bankası ... Şubesi Müdürlüğü'ne yazdığı yazıda "Müdürlüğünüz ihtiyacına binaen alınacak olan özel güvenlik görevlileri valilik komisyon iznini müteakip sözleşme gereğince ... firması tarafından göreve başlatılacaktır." açıklamasının bulunduğunu, bu ifadedden anlaşılacağı üzere bankanın önce kendisinin güvenlik görevlilerini işe alıp daha sonra bu işçileri davalı ... Güvenlik Şirketi nezdinde çalıştırdığını, söz konusu yazının 11.01.2011 tarihinde yazıldığını, ... Güvenlik Şirketi tarafından 14.01.2011 tarihinde davacının girişinin yapıldığını, davalı bankanın kendi işçisinin bilgilerini güvenlik firmasına bildirerek davacıyı işe başlatması yönünde talimat verdiğini, bu nedenle görünürde alt işverenlik ilişkisi kurulmakla birlikte işçinin seçimi, denetimi, disiplin cezası uygulanması ve hatta iş sözleşmesinin fesih yetkisinin asıl işverende olduğunu, asıl işveren ve alt işveren işçilerinin aynı işte beraber çalıştığını, bankanın yaptığı bu ayırım sebebiyle 4 aylık ücret tutarında tazminat talep ettiklerini, davalılar arasındaki ilişki muvazaalı olduğundan davacının davalı bankanın işçisi sayılması ve davacının ücret farkı alacaklarının ödenmesi gerektiğini, davalı bankada her yıl 4 ücret tutarında ikramiye verildiğini, davalı bankada çalışan işçilere verilen ücret esas alınarak işe giriş tarihinden itibaren temettü alacağı ödendiğini, yılda 2 kez giyim yardımı yapıldığını, davalı banka Personel Yönetmeliği'nde düzenlendiği üzere banka personeline ödenen tazminatlar ve yardımlar içinde mesken yardımının yer aldığını, ... Emekli-

lik ve ... Sigorta'dan üç ayda bir şube tarafından kesilen poliçelere ilişkin prim ödemesi yapıldığını, davacının davalı bankanın işçisi olduğunun tespiti hâlinde eşitlik ilkesinin gereği olarak geriye dönük ücret eki niteliğinde ve düzenli olarak yapılan yardımların davacıya da yapılması gerektiğini, davalı banka Personel Yönetmeliği'nin personel listesinde güvenlik görevlisinin de olduğunu ileri sürerek davalılar arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun ve davacının baştan itibaren davalı bankanın personeli olduğunun tespiti ile ayrımcılık tazminatı, fark ücret, ikramiye, temettü, giyim yardımı, mesken tazminatı ve prim yardımı alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. Cevap

1. Davalı ... Güvenlik Şirketi vekili cevap dilekçesinde; müvekkili şirket ile davalı banka arasında 24.12.2010 tarihli Özel Güvenlik Hizmetleri Sözleşmesi imzalandığını, davalı şirketin bu sözleşme uyarınca davalı bankanın güvenlik işlerini üstlendiğini, davacının 13.01.2011 tarihli iş sözleşmesi gereğince 14.01.2011 tarihinde davalı şirket nezdinde davalı ...bankın ... Şubesi'nde güvenlik görevlisi olarak işe başladığını, davacının muvazaaya ilişkin iddialarının doğru olmadığını, müvekkili şirketin ihale ile iş alan alt işveren olduğunu, ihale kapsamında güvenlik hizmet işini üstlendiğini ve ihale ile sınırlı olarak işi yürüttüğünü, davalı şirket ile davalı banka arasındaki ilişkinin gerçek bir asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğunu, taraflar arasında, yapılan hizmet sözleşmesinde muvazaa oluşturacak herhangi bir husus olmadığını, davalı şirketin ihale kapsamında işi üstlendiğini, yapılan ihalenin muvazaalı yapıldığına ilişkin ... bir idari soruşturma veya açılmış bir idari dava bulunmadığını, konuyla ilgili 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) açık ve yasaklayıcı hükümlerinin, kamu kurumlarının kuruluş kanunlarına eklenen "yapmak veya yaptırmak" şeklinde genel hükümlerle fiilen aşıldığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

2. Davalı banka vekili cevap dilekçesinde; davacının davalı banka bünyesinde değil davalı şirket bünyesinde işe başlayıp çalıştığını, işverenin davalı ... Güvenlik Şirketi olduğunu, davacının işvereni olan şirket tarafından davalı bankada görevlendirerek tüm yasal işlem ve ödemelerin davalı şirket tarafından yapıldığını, husumet itirazında bulduklarını, davacının davalı şirket ile yapılan hizmet alımına ilişkin sözleşme kapsamında davalı şirketin personeli olarak davalı bankada çalıştığını, müvekkili şirket ile davalı banka arasında destek hizmetleri alımına ilişkin yapılan sözleşme kapsamında, ilgili mevzuata uygun şekilde yapılan çalışmada muvazaa iddiasının kabul edilemeyeceğini, davalı bankada çalışan özel güvenlik görevlilerinin bankanın kadrolu elemanı olmayıp, özel güvenlik hizmeti alımlarına dair güvenlik şirketleri üzerinden hizmet satın alım yoluyla çalıştırıldığından, davacıya ait şahsi sicil dosyası ve diğer belgelerin davalı bankada bulunmadığını, davalı bankanın güvenlik hizmetlerini kendi bünyesinde kadrolu güvenlik görevlileri vasıtasıyla sağlanmakta iken 01.11.2005 tarih ve 25983 sayılı Resmî

Gazete'de yayımlanan 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun (5411 sayılı Kanun) (13.02.2011-6111/144 maddesiyle değiştirilmiş) "Destek Hizmet Kuruluşları" başlıklı 35'inci maddesi, buna ilişkin olarak Resmî Gazete'nin 05.11.2011 tarih ve 28106 sayılı nüshası ile yayımlanarak yürürlüğe giren Bankaların Destek Hizmeti Alımlarına İlişkin Yönetmelik ve 10.....2004 tarihli ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (5188 sayılı Kanun) esaslarına göre; ... Güvenlik Şirketi ile 16.09.2005 tarihinde, ... Güvenlik Hizmetleri A.Ş. ile 27.....2005 tarihinde imzalanan ilk sözleşmeler kapsamında maddelerde de belirtildiği gibi özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın alımıyla yürütülmeye başlandığını, devamında yenilenen sözleşme ile muhtelif tarihlerde imzalanan ek protokoller ile hizmet alımına devam edildiğini, 5188 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki "Kişi ve kuruluşların talebi üzerine, koruma ve güvenlik ihtiyacı dikkate alınarak, güvenlik hizmetinin istihdam edilecek personel eliyle sağlanmasına, kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulmasına ya da bu hizmetin güvenlik şirketlerine gördürülmesine izin verilir. Bir kuruluş bünyesinde özel güvenlik birimi kurulmuş olması, ihtiyaç duyulduğunda ayrıca güvenlik şirketlerine hizmet gördürülmesine mani değildir." hükme istinaden bu uygulamaya geçildiğini, özel güvenlik hizmeti satın alımına başlanılan 2005 yılından itibaren banka bünyesine kadrolu güvenlik görevlisi alımı yapılmadığını, bugün itibarıyla davalı banka bünyesinde 2005 yılından önce işe girmiş olan, toplamda sadece 9 kadrolu güvenlik personeli çalıştığını, güvenlik şirketleriyle yapılan sözleşmelerde özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşullarına ilişkin hükümlerin, yönetim hakları çerçevesinde konulduğunu, ayrıca 4857 sayılı Kanun çerçevesinde davalı banka asıl işveren konumunda olduğundan alt işveren nezdinde çalışan güvenlik görevlilerinin hak ve alacakları yönünden müteselsil sorumluluğu bulunduğundan, özel güvenlik hizmet sözleşmesine, alt işverenlerin sözleşme konusu ile ilgili çalıştıracağı güvenlik görevlilerinin sorumlulukları ve ücret ödemeleri ile ilgili hususların düzenlendiğini, iş sözleşmelerinin özel güvenlik şirketleri ile güvenlik görevlileri arasında imzalandığını, ücret, fazla çalışma ve diğer tüm ödemelerin davalı şirket tarafından yapıldığını, muvazaa iddiasının dayanaksız olduğunu, davacının davalı bankanın çalışanı olarak kabul edilemeyeceğini, buna bağlı olarak davacının talep ettiği ilave ödemelerin yapılamayacağını, davacının işe başlarken, hangi şartlarda işe başladığını, imzaladığı iş sözleşmesi çerçevesinde kendisine ne tür haklar verildiğini, yaptığı iş ne olursa olsun, nerede, hangi kurumda görevlendirilirse görevlendirilsin sadece davalı şirket ile imzaladığı iş sözleşmesinin sağladığı imkanlardan faydalanacağını bilerek işe başladığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

III. İlk Derece Mahkemesi Kararı

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı bankanın kadrolu olarak çalıştırdığı sendikali güvenlik görevlilerinin olduğu, aynı zamanda

davalı bankanın alt işveren aracılığı ile kendi kadrolu güvenlik personeli ile aynı görevi yapmak üzere işçi temin ettiği, dinlenen tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere güvenlik görevlisi başvurularının davalı bankaya CV göndermek sureti ile yapıldığı ve davalı banka nezdinde mülakata tâbi tutuldukları, işe alım için kabul gören adayların alt işverene yönlendirilmek sureti ile alt işveren sigortalısı olarak davalı bankada çalışmaya başladığı, emir ve talimatların davalı banka müdür ve yetkililerinden alındığı, kadrolu güvenlik personelinin yaptığı işin aynısını alt işveren sigortalısı olarak çalışan güvenlik görevlilerinin yaptığı, işe alım, emir ve talimat gibi asıl işe dair tüm hak ve yetkilerin davalı bankada olduğu bu nedenle davalı banka ile alt işveren arasında kurulan ilişkinin en başından beri muvazaalı olduğu ve davacının başlangıçtan beri davalı bankanın asıl işçisi olarak çalıştığı ve davacının davalı V... .. çalışan olduğunun tespiti talebinin kabulü gerektiği, ancak, talep edilen alacak kalemlerinden toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan sosyal haklar neticesinde sendikaya üye olan veya sendikal haklardan yararlanmak için dayanışma aidatı ödeyen işçilerin yararlandığı, her ne kadar muvazaa kabulüyle davacının başlangıçtan beri davalı banka işçisi olduğu kabul edilmişse de davacının toplu iş sözleşmesinin tarafı olan B... Sendikası'na üye olduğunu ispat edemediği, muvazaa kabul edilse de davacının kendiliğinden toplu iş sözleşmesi kapsamında ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretten yararlanamayacağı, yapılan bu tespit ve değerlendirmeye göre, davacının ayrımcılık tazminatı, ücret fark alacağı, ikramiye, temettü, giyim yardımı, mesken tazminatı ile prim ücreti alacaklarına sendikaya üye olmaması ve dayanışma aidatı da ödememesi nedeniyle hak kazanamadığı ve bu taleplerin reddi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İstinaf

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı banka vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

B. İstinaf Sebepleri

1. Davacı vekili; muvazaanın varlığının doğru olarak tespit edildiğini, sendikal hakları ile toplu iş sözleşmesinde düzenlenen ve davalı V... Personel Yönetmeliği'nde düzenlenip internet sitesinde ilan edilen talep haklarının da hüküm altına alınması gerektiğini, V... Personel Yönetmeliği'nde dava konusu tüm alacak taleplerinin düzenlendiğini banka personeli sayılan davacının bu yönetmelik gereği alacaklarının kabulü gerektiğini, taleplerin tamamının kaynağının sendika üyeliği veya toplu iş sözleşmesi olmadığını, Personel Yönetmeliği'nde de düzenlendiğini, muvazaalı ilişki nedeniyle davacının sendika üyeliğinin engellendiğini, İlk Derece Mahkemesi kararı ile davalıların kendi muvazaalarından yararlanmalarına sebep olduğunu ileri sürerek kararın ortadan kaldırılması ve davanın kabulüne karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

2. Davalı banka vekili; muvazaa iddiasının reddi gerektiğini, husumet itirazında bulduklarını, davacının, davalı bankanın çalışanı olmadığını, menfaat birliği içindeki tanık beyanlarının dikkate alınmayacağını, müvekkili banka işyerlerinde dava tarihinde alt işveren işçisi olarak çalışan güvenlik görevlisi sayısının 1200 civarında olduğunu, dava tarihi itibarıyla bankada çalışan kadrolu güvenlik görevlisi sayısının ise beş olduğunu, 2000 yılından sonra işe alınan kadrolu güvenlik görevlisi bulunmadığını, davacının yardımcı işte çalıştığını, bankanın aldığı işletmesel karara uygun hareket ettiğini, bünyesinde yeniden kadrolu güvenlik elemanı istihdam etmediğini, ihale ile işi alt işverene verdiğini, yardımcı işlerin 4857 İş Kanun'un 2'nci maddesi ile alt işverene verilebileceği açıkça düzenlenmişken, müvekkil bankanın yardımcı işte işçi temini amaçlamasının mümkün olmadığını, bankaya işe girmeden önce CV gönderilmesi iddiası açısından; davalı bankanın internet sitesine girildiğinde insan kaynakları sekmesi altında "Siz de ... ailesinin bir bireyi olmak için özgeçmişinizi buradan oluşturabilirsiniz." açıklamasının yer aldığını ve dileyenlerin buradan bankaya CV'lerini gönderdiğini, bunun herhangi bir denetim ve engele bağlı olmadığını dolayısıyla sadece bu husustan yola çıkılarak sonuca varılamayacağını, bankada mülakat yapılmadığını, bu iddiaların dayanaksız olduğunu, bankanın güvenlik görevlilerini denetlemesinin güvenlik gibi önemli bir işin icrasında yasal yükümlülük olduğunu, 5411 sayılı Kanun'da yapılan değişiklik, ilgili yönetmelikler ve 5188 sayılı Kanun esaslarına göre; ... Güvenlik Şirketi ile 16.09.2005 tarihinde, ... Güvenlik Hizmetleri A.Ş. ile 27....2005 tarihinde imzalanan ilk sözleşmeler kapsamında özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın alımı yoluyla güvenlik işinin yürütülmeye başlandığını, 24.12.2010 tarihinde yenilenen sözleşme ile muhtelif tarihlerde imzalanan ek protokollerle hizmet alımına devam edildiğini, muvazaa iddiasının yasal dayanaktan yoksun olduğunu, davacının ...bank çalışanı olarak kabul edilmesi mümkün olmayıp, buna bağlı olarak davacının talep ettiği ilave ödemelerin yapılamayacağını, davalı bankanın davacıyla iş sözleşmesi imzalamadığını, davacı tanık beyanlarının yönlendirmeye dayalı olduğunu, her iş sözleşmesinin ve çalışma sürecinin bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiğini, davacının davalı banka ile değil, güvenlik şirketiyle iş sözleşmesi imzaladığını ileri sürerek istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen karar ile; somut olayda, güvenlik görevlilerinin iş başvurularının davalı bankaya yapıldığı, iş görüşmelerini ve işe alımları bankanın gerçekleştirdiği, daha sonra alt işverenle sözleşme imzalandığı, yıllık izin, mazeret izni gibi hususları davalı bankanın düzenlediği, bankanın aynı işi yapan kadrolu güvenlik görevlilerinin de bulunduğu, davalı banka ile alt işverenler arasında yapılan alt işverenlik sözleşmelerinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçladığı, işçilerin

iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya mevzuattan kaynaklanan ... veya kollektif haklarını kısıtlamaya, ortadan kaldırmaya yönelik olduğu, alt işveren uygulamasının işçi teminine yönelik olduğu, dolayısıyla davalı asıl işveren ile alt işverenler arasındaki ilişkinin geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisi olmadığı ve aradaki ilişkinin muvazaaya dayandığı, davacının davalı bankanın işçisi olduğunun tespitinde kanuna aykırı bir yön görülmediği, davacı sendika üyesi olmadığı gibi dayanışma aidatı ödemediğinden toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacağı, yine banka kadrolu personeli olup sendikasız çalışan emsal personel bulunmadığı anlaşıldığından, ücret farkı ve eşitlik ilkesine aykırılıktan ... ayrımcılık tazminat talebi ile toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer taleplerinin reddedilmesinde isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davacı ve davalı banka vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. Temyiz

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalı banka vekilleri temyiz isteminde bulunmuşlardır.

B. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili; istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü nedenleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.
2. Davalı banka vekili; istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü nedenleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davalı banka ile davalı ... Güvenlik Şirketi ve dava dışı güvenlik şirketleri arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı, muvazaanın varlığı hâlinde davalı bankanın işçisi sayılan davacının dava konusu alacak kalemlerine hak kazanıp kazanmadığı hususlarına ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Kanun'un 369'uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371'inci maddesi.
2. 4857 sayılı Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin yedinci fıkrası şöyledir:
"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirildiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur."
3. 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin sekizinci fıkrası

ise şöyledir:

"Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez."

4. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "Sözleşmelerin yorumu, muvazaalı işlemler" başlıklı 19'uncu maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır."

5. 4857 sayılı Kanun'un 5 ve 32'nci maddeleri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39'uncu maddesi.

6. 27.09.2008 tarihli ve 27010 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin (Yönetmelik) 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının (c), (g) ve (ğ) bentleri ile 4 ve 12'nci maddesinin ikinci fıkrası.

7. 5188 sayılı Kanun'un "Özel Güvenlik İzni" kenar başlıklı 3'üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarının ilgili bölümleri şöyledir:

"Kişilerin silahlı personel tarafından korunması, kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulması veya güvenlik hizmetinin şirketlere gördürülmesi özel güvenlik komisyonunun kararı üzerine valinin iznine bağlıdır...

Kişi ve kuruluşların talebi üzerine, koruma ve güvenlik ihtiyacı dikkate alınarak, güvenlik hizmetinin istihdam edilecek personel eliyle sağlanmasına, kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulmasına ya da bu hizmetin güvenlik şirketlerine gördürülmesine izin verilir. Bir kuruluş bünyesinde özel güvenlik birimi kurulmuş olması, ihtiyaç duyulduğunda ayrıca güvenlik şirketlerine hizmet gördürülmesine mani değildir."

8. 5411 sayılı Kanun'un 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun'un 144'üncü maddesi ile değişik "Destek Hizmet Kuruluşları" kenar başlıklı 35'inci maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Bankalar destek hizmeti almadan önce, alacakları destek hizmetinden doğabilecek riskler ile bunların yönetilmesine, beklenen fayda ve maliyetin değerlendirilmesine ilişkin, gerektiğinde kuruma ibraz edilmek üzere, yazılı bir rapor hazırlar. Münhasıran bankaların yönetim kurullarınca veya iç sistemlerinde yer alan birimlerce icra edilmesi gereken faaliyetler ile işlemlerinin muhasebeleştirilmesi ve finansal raporlarının düzenlenmesi faaliyetleri destek hizmetine konu edilemez. Alınacak destek hizmeti, bankaların yasal yükümlülüklerini yerine getirmelerini, ilgili düzenlemelere uymalarını ve ... biçimde denetlenmelerini

engelleyici nitelikte olamaz. Kurul, gerektiğinde bankaların destek hizmeti alabilecekleri konuları belirlemeye veya banka ya da banka grupları itibarıyla destek hizmeti alınabilecek konuları sınırlandırmaya, yasaklamaya ya da sorumluluk sigortası yaptırılmasını zorunlu tutmaya veya alınacak hizmetin niteliğine göre bu hizmeti sunacak destek hizmeti kuruluşları ile diğer hizmet sağlayıcılarının bu hizmetleri sunarken uymaları gereken usul ve esasları belirlemeye, bunları yetkilendirmeye veya bu hizmetlerin alınmasını izin koşuluna bağlamaya yetkilidir.”

3. Değerlendirme

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

2. Taraflar arasında davalı banka ile davacının Sosyal Güvenlik Kurumu'na çalışmasının bildirildiği davalı ... Güvenlik Şirketi arasında geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

3. 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin yedinci fıkrasına göre bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren alt işveren ilişkisi denilmektedir. Maddeye göre asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Dolayısıyla asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için iki işverenin bulunması, mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin varlığı ve asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi hâlinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme unsurunun gerçekleşmiş olması gerekir. Sözü edilen bu hususların, aksi kanıtlanabilen adi kanuni karineler olduğu kabul edilmelidir.

4. Muvazaa ise 6098 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olup tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini ... etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bunun dışında işverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinin sekizinci fıkrasında bazı muvazaa kriterlerine de yer verilmiştir. Maddenin sekizinci fıkrasına göre, asıl

işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi hâlde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş, bölünerek alt işverenlere verilemez.

5. Ayrıca asıl işverenin, işçilerin işe alınmasına ilişkin süreçte işe alım kriterlerinin bulunup bulunmadığı veya görev yerlerinin değiştirilmesiyle ilgili bazı yetkileri uhdesinde tutması tek başına muvazaanın varlığını göstermeyeceği gibi işin yürütümü gereği asıl işveren yetkililerinin de işçilere emir ve talimat vermesi gereken durumlar ortaya çıkabilecektir. Bu doğrultuda, hizmet alım sözleşmesi ile üstlenilen iş kapsamında çalışan işçiye, işin yürütümü ile ilgili asıl işveren yetkililerince verilen emir ve talimatların ve asıl işverenin yönetim ve denetim ... kapsamında yaptığı işlemlerin, tek başına asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu göstermeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır.

6. Somut uyumsuzlukta İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nce, davalı banka ile davalı güvenlik şirketi arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu ve davacının baştan itibaren davalı bankanın işçisi olduğu kabul edilmiştir. Bu kabulün gerekçesi, davalı bankanın kadrolu olarak çalıştırdığı sendikalı güvenlik görevlileri olmasına rağmen alt işveren aracılığı ile kendi kadrolu güvenlik personeli ile aynı görevi yapmak üzere işçi temin etmesi, güvenlik görevlisi başvurularının davalı bankaya CV gönderilerek yapılması ve mülakatların davalı bankada yapılması olarak gösterilmiştir. Mahkemelerce ayrıca Banka Destek Hizmetleri Başkanlığı'nın ... Şubesi Müdürlüğü'ne yazdığı 11.01.2011 tarihli ve 55 sayılı "Özel Güvenlik Görevlisi Ataması" başlıklı yazıdaki "Müdürlüğünüz ihtiyacına binaen alınacak olan özel güvenlik görevlileri valilik komisyon iznini müteakip sözleşme gereğince ... firması tarafından göreve başlatılacaktır." açıklama doğrultusunda işe alım için kabul gören adayların banka tarafından alt işverene yönlendirilip alt işveren sigortalısı olarak çalışmaya başladığı, emir ve talimatların banka müdür ve yetkililerinden alındığı, kadrolu güvenlik personelinin yaptığı işin aynısını alt işveren sigortalısı olarak çalışan güvenlik görevlilerinin yaptığı hususları belirlenmiş ve muvazaanın varlığı için gerekçe olarak kabul edilmiştir.

7. Dosya kapsamında incelenen belgelere göre; davalı bankanın en son 2000 yılında kadrolu güvenlik görevlisi alımı yaptığı, sonrasında kadrolu alım gerçekleştirmediği tespit edilmiştir. Davalı banka, güvenlik hizmetlerini kendi bünyesinde kadrolu güvenlik görevlileri vasıtasıyla sağlanmakta iken 5411 sayılı Kanun'un "Destek Hizmet Kuruluşları" başlıklı 35'inci maddesi, buna ilişkin olarak Resmî Gazete'de 05.11.2011 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren Bankaların Destek Hizmeti Almalanna İlişkin Yönetmelik ve 5188 ... Kanun esaslarına göre; ...

Güvenlik Şirketi ile 16.09.2005 tarihinde, dava dışı ... Güvenlik Hizmetleri A.Ş. ile 27.....2005 tarihinde imzalanan ilk sözleşmeler kapsamında özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın alınmasına başlandığını, devamında yenilenen sözleşme ile muhtelif tarihlerde imzalanan ek protokoller ile hizmet alımına devam edildiğini savunmuştur. Dosyaya davalı güvenlik şirketi ile yapılan özel güvenlik hizmet alım sözleşmeleri sunulmuştur.

8. Güvenlik görevlisi başvurularının davalı bankaya CV göndererek yapıldığı ve davalı banka nezdinde müla-kata tâbi tutuldukları, Destek Hizmetleri Başkanlığı'nın 11.01.2011 tarihli ve 55 sayılı "Özel Güvenlik Görevlisi Ataması" başlıklı yazısındaki açıklamalara göre davalı banka tarafından işe alım için kabul gören adayların alt işverene yönlendirilerek alt işveren sigortalısı olarak bankada çalıştırıldığı ileri sürülmüş ise de, davalı banka işyerinde güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının ifa ettiği bu görev yardımcı iş kapsamındadır. Kararın ilgili hukuk bölümünün (7) ve (8) numaralı paragraflarında yer verilen kanuni düzenlemeler karşısında, davalı bankanın özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın alımı yoluyla güvenlik hizmeti sağlamasına engel bir durum bulunmamaktadır. Diğer yandan, Bankası ... Destek Hizmetleri Başkanlığı'nın 11.01.2011 tarihli iç yazışma metni de, güvenlik hizmeti alım işinin hukuki dayanaklarından birisi olan 5188 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin birinci fıkrasında ifadesini bulan "Kişilerin silahlı personel tarafından korunması, kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulması veya güvenlik hizmetinin şirketlere gördürülmesi özel güvenlik komisyonunun kararı üzerine valinin iznine bağlıdır..." düzenlemesinin bir yansımasıdır. Söz konusu metnin muvazaalı olgusuna delil olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

9. Dava konusu hizmet alım sözleşmesi kapsamındaki iş, banka güvenliği olup güvenlik personelinin; para naklinde, şubelerin korunmasında, şubelerin açılıp kapanması, anahtarının verilmesi, bankanın üst yönetiminin yakın güvenliğinin sağlanması gibi birçok kritik noktada görev icra ettiği düşünüldüğünde çalışacak personelin güvenilir olması ve bu işin gerektirdiği nitelikleri taşıması olmazsa olmaz bir koşuldur. Bu çerçevede davalı bankanın işyeri güvenliği nedeniyle işin kontrolünü yapması ve işe alımı yapılacak güvenlik görevlilerinin alt işverenin yanında bankanın da sıkı denetiminden geçirilmesi hayatın olağan akışına uygundur.

10. Belirtmek gerekir ki güvenlik hizmetinin aksamadan yürütülmesi bakımından yıllık ücretli izin ve mazeret izinlerinin asıl işveren bankanın bilgisi dâhilinde kullanılması da olağandır. Davalı bankaya ait işyerinde güvenlik hizmetinin icra edilmesi, işyeri düzeninin belirlenmesi ve güvenliğin kesintisiz devamını sağlama amacı taşıdığından, davalı banka yetkililerinin (ve banka müdürünün) alt işveren işçilerine işin yürütümü ile ilgili olarak emir ve talimatlar vermesi veya yönetim ve denetim ... kapsamında yaptığı işlemler de somut olayda muvazaanın varlığını göstermez.

11. Açıklanan usul ve esaslara göre değerlendirme yapıldığında dava konusu banka güvenlik işinin asıl işten bağımsız yardımcı iş olduğu ve taraflar arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulduğu, muvazaaya dayanmadığı açıktır. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yanlıgılı değerlendirme ile asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun kabulü ile sonuca gidilmesi 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,
- 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 ilgililere iadesine,
- 05.02.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2023/1488

Karar No.: 2023/2099

Tarihi: 14.02.2023

Karar Özeti:

Başvuru konusu kararlarda; davalı işveren Merkezi Kayıt Kuruluşu A.Ş.'nin sermaye piyasası mevzuatı çerçevesinde kendisine verilen görevleri yerine getirmek amacıyla kurulduğu, işverenin 6362 sayılı Kanun kapsamında kamusal menfaatin korunması amacıyla kanunla tanımı yapılmış bir kısım finansal görevleri icra ettiği, iş sözleşmelerinin parçası olarak kabul edilen ve 6362 sayılı Kanun'a dayanılarak hazırlanan yönetmelik uyarınca davalı işveren Merkezi Kayıt Kuruluşu A.Ş.'nin çalışanları ile bunların eşleri ve velayeti altındaki çocuklarının bir kısım borsalarda alım satım yapmalarının yasaklandığı, işverenin yapılan işin niteliği gereği güvenilirliğin sağlanması ve manipülatif işlemlerin önlenmesine yönelik olarak çalışanların, eşlerinin ve velayetleri altındaki çocuklarının söz konusu yasaklara uygun davrandıklarını takip etmesi gerektiği, işverenin icra ettiği finansal görevler nedeniyle işçinin eşinin borsada işlem yapmasının taraflar arasındaki iş ilişkisini sarsacak nitelikte olduğu değerlendirilerek davalı işveren Merkezi Kayıt Kuruluşu A.Ş. tarafından yönetmeliğin 19'uncü maddesini ihlal eden işçinin iş sözleşmesini feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmıştır.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.18,19,20,21

Yargıtay Kararı

I. Başvuru

Başvurucu vekili dilekçesinde; aynı işveren tarafından aynı vakıalara dayanılarak ... sözleşmeleri feshedilen iki işçinin açmış oldukları işe iade davalarında ... Bölge Adli-

ye Mahkemesi 27. ve 50. Hukuk Daireleri'nin farklı kararlar verdiği, her iki karar arasındaki farklılığın eşitlik ilkesine aykır olduğunu, kararlar arasındaki çelişkinin hukuk güvenliğinin sağlanması açısından giderilmesi gerektiğini belirterek uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

II. Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu Kararı

... Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu'nun 23.12.2022 tarihli ve 2022/74 Esas sayılı kararı ile; başvuru konusu ... Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi ve 50. Hukuk Dairesi kararları değerlendirilerek her iki davada da fesihlerin, 07.08.2014 tarihli ve 29081 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Merkezi Kayıt Kuruluşunun Kuruluş, Faaliyet, Çalışma ve Denetim Esasları Hakkında Yönetmelik'in (Yönetmelik) 19'uncu maddesi uyarınca yasak olmasına rağmen işçinin eşinin borsada pay senedi alıp sattığı gerekçe gösterilerek yapıldığını, dairelerin fesihten ilişkin değerlendirmelerinin ve ulaştıkları sonuçların farklı olduğunu, söz konusu davaların konu ve niteliği birlikte değerlendirildiğinde aralarında 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemeleri'nin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35'inci maddesinde belirtildiği şekilde uyuşmazlık bulunduğu ve uyuşmazlığın 50. Hukuk Dairesi kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği yönünde karar verilmiştir.

III. Uyuşmazlığın Giderilmesine İlişkin Kararlar

A. ... Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi'nin 30.03.2022 Tarihli ve 2022/701 Esas., 2022/771 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacı işçinin ... sözleşmesinin haklı veya geçerli neden olmaksızın işverence feshedildiğini beyanla feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesini istediği, davalının istinaf sebeplerine göre taraflar arasındaki uyuşmazlığın feshin haklı ya da geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplandığı, İlk Derece Mahkemesi'nin isabetli bulunan gerekçesine göre davacının eşinin borsada hisse senedi alım satım işlemi yaptığının tespit edilmesi üzerine iş sözleşmesinin işverence feshedildiği, davalı kurumun yönetmeliğinde işyerinde çalışanların eşlerinin borsada alım satım işlemi yapamayacaklarının düzenlendiği, davacının eşini yönlendirmesiyle hisse senedi alım satımı yaptığı ve bundan dolayı pay piyasasında işlem yapan üçüncü kişilerin zararına neden olduğu veya kendisinin haksız ve sebepsiz zenginleşmesine yol açan herhangi bir işlemin olduğuna dair delil veya belge bulunmadığı, yönetmelikte bulunan düzenlemenin amacının haksız kazancın veya başkaca kişilerin zarar etmesinin önüne geçmek olduğu, bu nedenle eşinin hisse senedi aldığından haberdar olmadığını belirten ve hizmet süresi yaklaşık 16 yıl olan davacının iş sözleşmesinin feshinin ölçülü olmadığı ve feshin geçerli olduğunun ispatlanamadığı gerekçesiyle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 353'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin 1'inci alt bendi

gereğince davalının istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

B. ... Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesi'nin 13.10.2022 Tarihli ve 2022/1731 Esas, 2022/1596 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacı işçinin iş sözleşmesinin haklı veya geçerli neden olmaksızın işverence feshedildiğini beyanla feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesini istediği, İlk Derece Mahkemesi'nce feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verildiği, davacı istinaf sebebine göre taraflar arasındaki uyuşmazlığın feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplandığı, İlk Derece Mahkemesi'nin isabetli bulunan gerekçesine göre davacının eşinin borsada hisse senedi alım satım işlemi yaptığının tespit edilmesi üzerine iş sözleşmesinin işverence feshedildiği, davalı kurumun yönetmeliğinde işyerinde çalışanların eşlerinin borsada alım satım işlemi yapamayacaklarının düzenlendiği, yönetmelik ile getirilen yasağın temel amacının kamusal menfaat olduğu, bu yasak ile faaliyet alanı ve sermaye piyasası araçları kapsamında gizli ve önemli bilgilerin paylaşılması veya kötüye kullanımının, çalışanlar arasında ise bilgi asimetrisi riskinin önlenmesinin amaçlandığı, davalı işverenin faaliyet alanının sermaye piyasası araçları ve bunlara bağlı hakları elektronik ortamda üyeler ve hak sahipleri itibarıyla kayden izlemek, bu araçların merkezi saklamasını yapmak olduğu, davalının Kamuyu Aydınlatma Platformu'nun işleticisi olduğu, aynı zamanda sermaye piyasasında gerçekleştirilen işlemlerin verilerinin depolamasını yaptığı, davalı tarafça yapılan işin niteliği ve getirilen yasal düzenlemenin kamu menfaati amacı gözetildiğinde, sektörün gereği olarak çalışma ilişkisinin temelinde güvenin daha güçlü yer aldığı, bu durumda iş ilişkisinin zedelendiği, işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği gerekçeyle 6100 sayılı Kanun'un 353'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin 1'inci alt bendi gereğince davacının istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

IV. Gerekçe

A. Uyuşmazlık

Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri'nin yukarıda açıklanan kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlık, iş sözleşmelerinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığına ilişkindir.

B. İlgili Hukuk

1. Bölge Adliye Mahkemeleri'nin benzer olaylarda kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi isteminin hukuki dayanağı, 5235 sayılı Kanun'un 35'inci maddesinde yer alan düzenlemedir.

2. 5235 sayılı Kanun'un 35'inci maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendinde yer alan düzenlemeye göre; "Re'sen veya Bölge Adliye Mahkemesi'nin ilgili hukuk veya ceza dairesinin ya da cumhuriyet başsavcısının, Hukuk Muhakemeleri Kanunu veya Ceza Muhakemesi

Kanunu'na göre istinaf yoluna başvurma hakkı bulunanların, benzer olaylarda Bölge Adliye Mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir Bölge Adliye Mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyumsuzluk bulunması hâlinde bu uyumsuzluğun giderilmesini gerekçeli olarak istemeleri üzerine, kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtay'dan bu konuda bir karar verilmesini istemek" Bölge Adliye Mahkemesi ceza daireleri başkanlar kurulu ve hukuk daireleri başkanlar kurulunun görevleri arasında sayılmıştır.

3. 5235 sayılı Kanun'un 35'inci maddesinin ikinci fıkrasına göre ise; "(3) numaralı bende göre yapılacak istemler, ceza davalarında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'na, hukuk davalarında ise ilgili hukuk dairesine iletilir. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı uyumsuzluk bulunduğu kanaat getirmesi durumunda ilgili ceza dairesinden bir karar verilmesini talep eder. Uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin olarak dairece bu fıkra uyarınca verilen kararlar kesindir."

4. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi.

5. 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nun (6362 sayılı Kanun) 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının (p) bendinde yer alan düzenleme şu şekildedir:

"MKK: Sermaye piyasası araçlarının kaydileştirilmesine ilişkin işlemleri gerçekleştirmek, kaydileştirilen bu araçları ve bunlara bağlı hakları, elektronik ortamda, üyeler ve hak sahipleri itibarıyla kayden izlemek, merkezî saklamasını yapmak ve kurul tarafından sermaye piyasası mevzuatı çerçevesinde verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere kurulmuş bulunan özel hukuk tüzel kişiliğini haiz Merkezî Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi'ni,"

6. 6362 sayılı Kanun'un 81'inci maddesinde yer alan düzenleme şu şekildedir:

"(1) Merkezî Kayıt Kuruluşu, sermaye piyasası araçlarının kaydileştirilmesine ilişkin işlemleri gerçekleştirmek, kaydileştirilen bu araçları ve bunlara bağlı hakları, elektronik ortamda, üyeler ve hak sahipleri itibarıyla kayden izlemek, bu araçların merkezî saklamasını yapmak üzere kurulmuş, özel hukuk tüzel kişiliğini haiz anonim şirkettir. (2) MKK'nin kuruluş, faaliyet, üyelik, çalışma ve denetim esasları, gelirleri ve kâr payı dağıtım esasları kurul tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

(3) MKK, birinci fıkrada yer alan görevlerin yanı sıra aşağıda sayılan faaliyetleri de yerine getirir:

a) 6102 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuatta yer alan kurumsal yönetim ilkelerine şirketlerin uyumunu sağlamaya yönelik olarak şirketler ile ortaklarının ve yatırımcılarının iletişiminin sağlanabileceği elektronik bir platform oluşturmak

b) Sermaye piyasalarına ilişkin verilerin ... bir noktada toplanmasını sağlamaya yönelik elektronik bir veri bankası oluşturmak, kurulun belirleyeceği ilkeler çerçevesinde verilerin kullanımını sağlamak

c) Kurul tarafından sermaye piyasası ve ilgili mevzuat çerçevesinde verilen diğer görevleri ve düzenlemelerin ge-

rektirdiği işlemleri yapmak

ç) İlgili mevzuata göre yetkilendirilmek kaydıyla, lisanslı depolar tarafından düzenlenen ürün senetlerinin kaydileştirilmesine, bunların ve bunlara bağlı hakların elektronik ortamda kayden izlenmesine ilişkin işlemleri yürütmek ve bunlara ilişkin platform oluşturmak

(4) Kurul tarafından çıkarılan düzenlemeler çerçevesinde MKK, ... ve işlemleri ile ilgili olarak gerekli gördüğü hususlarda üyelerinden bilgi ve belge istemeye ve inceleme yapmaya yetkilidir. Üyeler, MKK'nin görev alanına giren hususlarda özel mevzuatında yer alan hükümlere dayanarak bilgi vermektan imtina edemezler.

(5) MKK ve üyeleri, kayıtların yanlış tutulmasından dolayı hak sahiplerinin uğrayacağı zararlardan kusurları oranında sorumludur.

(6) Kurul, MKK'nin gözetim ve denetim merciidir. Kurul, sermaye piyasası araçlarının kayden izlenmesi ile gerekli gördüğü diğer hususların yerine getirilmesini, her türlü bilgi ve belgenin yazılı ya da elektronik ortamda, talebi üzerine veya düzenli olarak gönderilmesini MKK ile bu kuruluşun üyelerinden isteyebilir."

7. Yönetmeliğin 19'uncu maddesinde yer alan düzenleme şu şekildedir:

"(1) MKK'nin yöneticileri ve personeli ile bunların eşleri ve velayeti altındaki çocukları, ikinci fıkrada sayılan sermaye piyasası araçları saklı kalmak üzere, kanun uyarınca kurulan borsa bünyesindeki piyasa, pazar, platform ve sistemler ile bu borsanın piyasa işleticisi olduğu başka borsaların piyasalarında işlem gören sermaye piyasası araçlarında doğrudan veya dolaylı olarak alım satım işlemleri gerçekleştiremezler ve bu sermaye piyasası araçlarını ellerinde bulunduramazlar.

(2) MKK'nin yöneticileri ve personeli ile bunların eşleri ve velayeti altındaki çocukları, TCMB, Hazine ve Maliye Bakanlığı ve 28/3/2002 tarihli ve 4749 sayılı Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun çerçevesinde kurulan varlık kiralama şirketleri tarafından ihraç edilen araçlarda ve kanun uyarınca kurulan borsa bünyesindeki piyasa, pazar, platform ve sistemler ile bu borsanın piyasa işleticisi olduğu başka borsaların piyasalarında işlem görmeyen sermaye piyasası araçlarında işlem gerçekleştirebilirler.

(3) MKK'nin yöneticileri ve personeli ile bunların eşleri ve velayeti altındaki çocukları, ... emeklilik fonlarında işlem gerçekleştirebilirler. Yatırım fonu katılma paylarından yalnızca borçlanma araçları şemsiye fonlarına bağlı fonlar, kıymetli madenler şemsiye fonlarına bağlı fonlar ve para piyasası şemsiye fonlarına bağlı fonlar ile katılım şemsiye fonlarına bağlı fonlardan katılım döviz fonu, kira sertifikası katılım fonu, kısa vadeli kira sertifikası katılım fonu ve altın katılım fonu katılma paylarında işlem yapılabilir.

(4) MKK'nin yöneticileri ve personeli ile bunların eşleri ve velayeti altındaki çocuklarının miras, mirasın paylaşımı, eşler arasındaki mal rejimi hükümleri, mahkeme kararı veya cebri icra yoluyla elde ettikleri sermaye piyasası araçlarından bu madde kapsamında alım satımına izin

verilenler dışındakileri, söz konusu sermaye piyasası araçlarının hesaplarına geçmesini müteakip 30 gün içinde eşleri ve velayeti altındaki çocukları dışındakilere satılmak, pozisyon kapatılmak veya devredilmek suretiyle elden çıkarmaları zorunludur.

(5) MKK'da yeni göreve başlayan Yönetim Kurulu üyeleri ve personel ile bunların eşleri ve velayetleri altındaki çocuklarının sahip oldukları, bu maddede alım satımına izin verilenler dışındaki sermaye piyasası araçlarının ilgililer tarafından göreve başladıkları tarihten itibaren 30 gün içinde satılmak, pozisyon kapatılmak veya devredilmek suretiyle elden çıkarılması zorunludur.

(6) Bu maddede düzenlenen hususlar, MKK yöneticileri ve personeli ile bunların eşleri ve velayeti altındaki çocuklarının vekâleten yönetilen hesapları ile bunlar tarafından vekâleten yönetilen ya da bu sonucu doğuracak şekilde işlem gerçekleştirilen hesaplar için de geçerlidir.

(7) MKK yöneticileri ve personeli ile bunların eşleri ve velayeti altındaki çocuklarının bu madde hükümlerine uymunun izlenmesi ve sağlanması amacıyla MKK tarafından organizasyon yapısına uygun bir birim görevlendirilir.

(8) Bu madde hükmüne aykırı hareket eden yönetim kurulu üyelerinin tespiti halinde borsa genel kurulu en geç otuz gün içerisinde ilgili yönetim kurulu üyesinin görevden alınması gündemiyle kurulca olağanüstü toplantıya çağrılır. MKK'nin diğer yönetici ve personeli ise bu madde hükmüne aykırılığı tespit edildiği tarihten itibaren görevlerinden istifa etmiş sayılır."

C. Değerlendirme

1. İşçinin ... sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.01.2021 tarihli ve 2020/8871 Esas, 2021/425 Karar sayılı karar).

2. Başvuru konusu kararlara ait davalarda; iş sözleşmelerinin işverence feshedilmesi üzerine, davacıların feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade istemli dava açtıkları anlaşılmaktadır. Bu davaların sonucunda ... Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi'nce; Yönetmeliğin ilgili hukuk kısmının (6) numaralı paragrafında yer verilen 19'uncu maddesinde, işyerinde çalışanların eşlerinin borsada alım satım işlemi yapamayacaklarının düzenlendiği, davacının eşini yönlendirmesiyle hisse senedi alım satımı yaptığı ve bundan dolayı pay piyasasında işlem yapan üçüncü kişilerin zararına neden olduğu veya kendisinin haksız ve sebepsiz zenginleşmesine yol açan herhangi bir işlemin olduğuna dair delil veya belge bulunmadığı, Yönetmelik'te bulunan düzenlemenin amacının haksız kazancın veya başkaca kişilerin zarar etmesinin önüne geçmek olduğu,

bu nedenle eşinin hisse senedi aldığından haberdar olmadığını belirten ve yaklaşık 16 yıllık kıdemi olan davacının ... sözleşmesinin feshinin ölçülü olmadığı ve feshin geçerli olduğunun ispatlanamadığı gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi'nce feshin geçersizliğinin tespiti ile işçinin işe iadesine karar verilmesinde isabetsizlik bulunmadığı sonucuna ulaşıldığı hâlde ... Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesi'nce; davalı kurumun yönetmeliğine göre işyerinde çalışanların eşlerinin borsada alım satım işlemi yapamayacaklarının düzenlendiği, yönetmelik ile getirilen yasağın temel amacının kamusal menfaat olduğu, bu yasak ile faaliyet alanı ve sermaye piyasası araçları kapsamında gizli ve önemli bilgilerin paylaşılması veya kötüye kullanım durumunun, çalışanlar arasında ise bilgi asimetrisi riskinin önlenmesinin amaçlandığı, davalının Kamuyu Aydınlatma Platformu'nun işleticisi olduğu, aynı zamanda sermaye piyasasında gerçekleştirilen işlemlerin verilerinin depolamasını yaptığı, davalı tarafça yapılan işin niteliği ve getirilen yasal düzenlemenin kamu menfaati amacı dikkate alındığında, sektörün gereği olarak çalışma ilişkisinin temelinde güvenin daha güçlü yer aldığı, bu durumda iş ilişkisinin zedelendiği, işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi'nce feshin geçerli nedene dayandığından bahisle işe iade davasının reddedilmesinde isabetsizlik bulunmadığı kabul edilmiştir.

3. Başvuru konusu kararlarda; davalı işveren Merkezi Kayıt Kuruluşu A.Ş.'nin sermaye piyasası mevzuatı çerçevesinde kendisine verilen görevleri yerine getirmek amacıyla kurulduğu, işverenin 6362 sayılı Kanun kapsamında kamusal menfaatin korunması amacıyla kanunla tanımı yapılmış bir kısım finansal görevleri icra ettiği, iş sözleşmelerinin parçası olarak kabul edilen ve 6362 sayılı Kanun'a dayanılarak hazırlanan yönetmelik uyarınca davalı işveren Merkezi Kayıt Kuruluşu A.Ş.'nin çalışanları ile bunların eşleri ve velayeti altındaki çocuklarının bir kısım borsalarda alım satım yapmalarının yasaklandığı, işverenin yapılan işin niteliği gereği güvenilirliğin sağlanması ve manipülatif işlemlerin önlenmesine yönelik olarak çalışanların, eşlerinin ve velayetleri altındaki çocuklarının söz konusu yasaklara uygun davrandıklarını takip etmesi gerektiği, işverenin icra ettiği finansal görevler nedeniyle işçinin eşinin borsada işlem yapmasının taraflar arasındaki iş ilişkisini sarsacak nitelikte olduğu değerlendirilerek davalı işveren Merkezi Kayıt Kuruluşu A.Ş. tarafından yönetmeliğin 19'uncu maddesini ihlal eden işçinin iş sözleşmesini feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmıştır.

4. Bu açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyumsuzluğun, davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığına dair ... Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesi'nin 13.10.2022 tarihli kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

V. Karar

1. Uyumsuzluğun, iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığına dair ... Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk

Dairesi karar doğrultusunda giderilmesine,
2. Dosyanın talepte bulunan ... Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu'na gönderilmesine,
3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemeleri'nin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliği'ne gönderilmesine, 14.02.2023 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2024/551

Karar No.: 2024/1533

Tarihi: 05.02.2024

Karar Özeti:

Somut uyuşmazlıkta; (1753453.035) SGK sicil numaralı birimde başvuru tarihi itibarıyla işçi çalışmadığından söz konusu birimin işyeri niteliğinde olmadığı ve buna göre yetki tespitinin işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin olduğu gözetilerek bu esaslar doğrultusunda, davalı sendikanın başvuru tarihi itibarıyla gerekli çoğunluğu sağladığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken Bölge Adliye Mahkemesi'nce yetki tespit kararına konu (1098261.009) SGK sicil numaralı işyeriyle (1753453.035) SGK sicil numaralı işyerinin aynı işkolunda olmadıklarından bahisle davanın reddine karar verilmiş olması isabetli olmamıştır.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.41

Yargıtay Kararı

Taraflar arasındaki yetki tespitine itiraz davasından dolayı yapılan yargılama sonunda Mahkemesi'nin 04.07.2022 tarihli ve 2022/200 Esas, 2022/239 Karar sayılı kararı ile davada mahkemelerinin yetkili olduğundan bahisle davanın yetkisizlik nedeniyle usulden reddine karar verilmiştir.

Yetkisizlik kararının istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun esastan reddine karar verilmiş, davacı vekilinin dava dosyasının yetkili mahkemeye gönderilmesini talep etmesi sonrası yetkili İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan yargılamada davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun 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 verildikten ve tetkik hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. Dava

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı bakanlıkça yapılan 16.....2022 tarihli ve 138474 sayılı olumlu yetki tespitinin 21.....2022 tarihinde müvekkiline tebliğ edildiğini, müvek-

kili şirkete ait işyeri ve bağlı yerin girdiği işkolunun ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) kapsamında işletme sayılıp sayılmayacağına ön sorun olarak resen dikkate alınması gerektiğini, işkolu ve işletme itirazlarının ön sorun kabul edilerek mahallinde yapılacak keşif ve bilirkişi incelemesi neticesinde müvekkiline ait işyerinin hangi işkoluna girdiği ve ...'deki birimin hukuki durumu açıklığa kavuşturulmadan işyerinde çalışan işçi sayısının ve üye sayısının tespitinin mümkün olmadığını, müvekkili şirket nezdinde çalışan işçi sayısının 35'ten fazla olduğunu, yapılacak inceleme doğrultusunda sendikanın yeterli üye sayısına ulaşmadığının görüleceğini, işkolu ve işletme itirazları yanında çalışan ve üye sayılarının da maddi gerçeği yansıtmadığını beyanla davalı bakanlık tarafından tanzim edilen 16.....2022 tarihli ve 138474 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. Cevap

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde; davalı sendikanın,2022 tarihinde davacı işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendika olduğunun tespit edilmesi talebiyle bakanlığa başvurduğunu, yapılan inceleme sonucu 16.....2022 tarihli ve 138474 sayılı olumlu yetki tespit yazısının ilgili tüm taraflara bildirildiğini, davanın yasal sürede açılmadığının tespiti hâlinde davanın süre yönünden reddini talep ettiklerini, dava dilekçesinde yetki tespitine konu (1098261.009) Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sicil numaralı işyerinin dışında "Karşıyaka/..." adresinde kurulu bir işyerinin daha bulunduğunu, işverenliğin işletme niteliği taşıyıp taşımadığına ve ilgili işyerinin faaliyet gösterdiği işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesine ilişkin inceleme yapılması gerektiğinin talep edildiğini, bakanlık kayıtlarının incelenmesinde işveren tarafından öne sürülen işyerinin (1753453.035) SGK sicil numarası ile İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra numaralı ticaret, büro, eğitim ve ... sanatlar işkolunda bulunduğu anlaşıldığını, bununla birlikte sendika tarafından yapılan yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla söz konusu birimde çalışan işçi bulunmadığından yetki tespitine dâhil edilmediğini, (1753453.035) SGK sicil numaralı işyerinde yetki tespiti başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçi bulunmaması ve ilgili işyerinin girdiği işkolunun olumlu yetki tespiti düzenlenen (1098261.009) SGK sicil numaralı işyeri ile aynı işkolunda olması nedeniyle işveren tarafından yapılan taleplerin somut bir gerekçeye dayanmadığını, başvuru tarihi itibarıyla söz konusu işyerinde 35 işçinin çalıştığını, bunlardan 20'sinin davalı sendika üyesi olduğu görüldüğünden 16.....2022 tarihli ve 138474 sayılı olumlu yetki tespitine karar verildiğini, bakanlık kayıtlarının incelenmesinde (1098261.009) SGK sicil numaralı işyerinde çalıştığı iddia edilen yedi kişi ile (1753453.035) SGK sicil numaralı işyerinde çalıştığı iddia edilen bir kişinin sendikanın bakanlığa başvuru tarihi olan2022'de belirtilen işyerlerinde çalışmadıklarının görüldüğünü, dava dilekçesindeki tüm iddiaların soyut nitelikte olduğunu, dava dilekçesi ekinde iddiaları destekler somut delillerin sunulmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı sendika vekili cevap dilekçesinde; müvekkilince davacıya ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere2022 tarihinde bakanlığa başvurulduğunu, 16.....2022 tarihinde bakanlıkça davacı işyerinde işyeri toplu iş sözleşmesi yapmak üzere gerekli şartları sağladığının tespit edildiğini, davanın süresinde açılıp açılmadığı, görevli makama kayıt şartının yerine getirilip getirilmediği hususları bakımından itirazlarının bulunduğunu, davacının amacının toplu iş sözleşmesi sürecini kesintiye uğratmak olduğunu, davacı tarafın her yetki döneminde süreci uzatmak adına yasal dayanağı bulunmayan çeşitli gerekçelerle yetki tespitine itiraz ettiğini, bir önceki yetki döneminde de davacı tarafça asılsız iddialarla yetki tespitine itiraz edildiğini, müvekkili sendikaya üye olan işçilerin istifaya zorlandığını, davacının, yetkisiz mahkemede dava açarak, yetki sürecinin uzamasına sebep olarak kötüniyetini her dönem olduğu gibi bir kez daha gösterdiğini, esasa ilişkin itirazların somut bir dayanağının bulunmadığını, ileri sürülen işkolu itirazının söz konusu yetki tespiti bakımından bir etkisinin bulunmayacağını anlaşıldığını, yetki tespitinin (1098261.009) SGK sicil numaralı işyeri bakımından yapıldığını, davacının işletmeye ilişkin ileri sürdüğü iddiaların herhangi bir dayanağı bulunmadığını, müvekkili sendikanın toplu sözleşme imzalamak için kanunun aradığı çoğunluğu sağladığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İlk Derece Mahkemesi Kararı

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; yetki tespit kararının davacı şirkete 21.....2022 tarihinde tebliğ edildiği, davanın ise 28.....2022 tarihinde 6 iş günlük yasal süresi içerisinde açıldığı, 6356 sayılı Kanun'un 5'inci maddesindeki düzenleme ve konuya ilişkin yerleşik Yargıtay içtihatları göz önüne alındığında, davacı vekilinin işkolu itirazının bekletici mesele yapılması ve bu konuda keşif ve bilirkişi incelemesi yapılması taleplerinin isabetli olmadığı, davacı vekilince müvekkili şirkete ait birden fazla işyerinin bulunduğu, (1753453.035) SGK sicil numaralı işyerinin de yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği ileri sürülmüş ise de söz konusu işyerinin farklı işkolunda bulunduğu, davacı şirkete ait kayıtlara göre yetki tespiti başvuru tarihinde davacı şirkete ait (1098261.009) SGK sicil numaralı işyerinde 35 işçi çalıştığı, davalı sendika üyelik bilgileri incelendiğinde davacı şirkete ait işyerinde çalışan 21 işçinin, yetki tespiti başvuru tarihi itibarıyla davalı sendika üyesi olduğu, bu kapsamda davalı bakanlığın yetki tespit işleminde 6356 sayılı Kanun'da işyeri toplu iş sözleşmesi bakımından aranan yarıdan fazla çoğunluğun davalı sendika tarafından sağlanmış olduğu, dava dilekçesinde, işyerinde çalıştığı bildirilen ve yetki tespitine dâhil edilmesi talep edilen D.S, F.M, O.D, T.B, Ü.B, M.Ş.M. ve M.Y. isimli kişilerin 2022/... döneminde davacı şirketin (1098261.009) SGK sicil numaralı işyerinde çalışmadıkları, dava dilekçesinde ismi bildirilen O.E. isimli kişinin de yetki tespitine konu işyerinde çalışan olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İstinaf

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

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

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; İlk Derece Mahkemesi'nce müvekkili şirkete ait işyeri ile bağlı birimin, 6356 sayılı Kanun anlamında işkolunun ve işletme sayılıp sayılmayacağını tespitine yönelik taleplerinin yeterli şekilde incelenmediğini, müvekkili şirket nezdinde çalışan işçi sayısının 35'ten fazla olduğunu, sendikanın yeterli üye sayısına ulaşamadığını ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını istemiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesi'nce toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti kararına konu (1098261.009) SGK sicil numaralı işyeriyle (1753453.035) SGK sicil numaralı işyerinin aynı işkolunda olmadıklarının belirlendiği, bu hâliyle davacı tarafça istinaf itirazlarında ileri sürülen toplu iş sözleşmesinin işletme düzeyinde yapılması gerektiği iddiasının gereği gibi incelenip hükme bağlandığı, dosya kapsamı itibarıyla davalı sendikaya üye olan işçi sayısının işyerinde çalışan işçi sayısına oranlanmasıyla toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için aranan çoğunluğun sağlandığı, davacı tarafça ileri sürülen istinaf sebeplerinin yerinde görülmediği gerekçe gösterilerek davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. Temyiz

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

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

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; davanın ihbarı taleplerinin sonuçsuz bırakıldığını, işkolu ve işletme itirazlarının ön sorun kabul edilerek keşif ve bilirkişi incelemesi neticesinde işyerinin hangi işkolunda yer aldığı ve ...'de bulunan birimin hukuki durumunun belirlenmesi gerektiğini, işyerinde çalışan sayısının 35'ten fazla olduğunu, işyerinde davalı sendika üyesi işçi sayısının 20 olarak kabulünün tartışmalı olduğunu ileri sürerek kararın bozulmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanun'un 41'inci ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" kenar başlıklı 53'üncü maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla

toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.”

2. 6356 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinin ikinci fıkrasına şöyledir;

“Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz.”

3. 6356 sayılı Kanun'un “Yetki” kenar başlıklı 41'inci maddesinin birinci fıkrası da şöyledir:

“Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.”

4. 6356 sayılı Kanun'un “Yetki Tespiti İçin Başvuru” kenar başlıklı 42'nci maddesi ise şöyledir:

“(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) 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.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığına ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

5. 6356 sayılı Kanun'un “Yetki İtirazı” kenar başlıklı 43'üncü maddesi de şöyledir:

“(1) Kendilerine 42'nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın

kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42'nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığına ilişkin dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

6. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 370'inci maddesinin dördüncü fıkrası.

3. Değerlendirme

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

2. Somut uyumsuzlukta; (1753453.035) SGK sicil numaralı birimde başvuru tarihi itibarıyla işçi çalışmadığından söz konusu birimin işyeri niteliğinde olmadığı ve buna göre yetki tespitinin işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin olduğu gözetilerek bu esaslar doğrultusunda, davalı sendikanın başvuru tarihi itibarıyla gerekli çoğunluğu sağladığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken Bölge Adliye Mahkemesi'nce yetki tespit kararına konu (1098261.009) SGK sicil numaralı işyeriyle (1753453.035) SGK sicil numaralı işyerinin aynı işkolunda olmadıklarından bahisle davanın reddine karar verilmiş olması isabetli olmamıştır.

Ne var ki bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden, sonucu itibarıyla doğru bulunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinin değiştirilerek ve düzeltilerek onanması, 6100 sayılı Kanun'un 370'inci maddesinin dördüncü fıkrası hükmü gereğidir.

VI. Karar

Açıklanan sebeple;

1. Davacı vekilinin diğer temyiz itirazlarının reddine,
2. Davacı vekilinin Bölge Adliye Mahkemesi'nce yapılan değerlendirmeye yönelik temyiz itirazlarının kabulü ile sonucu itibarıyla doğru olan Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinin değiştirilerek ve düzeltilerek ONANMASINA,

Peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,
05.02.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.