

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/7635
Karar No.	2016/9661
Tarihi:	04.04.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
6356 S. STSK. /43

- **ALT İŞVERENİN KAMU İŞVEREN SENDİKASINI YETKİLENDİRMESİ**
- **KAMU İŞVEREN SENDİKALARININ TOPLU GÖRÜŞME YAPMAYACAKLARINI BİLDİRMESİ**
- **KAMU İŞVEREN SENDİKASININ BU BİLDİRİMİNİN İPTALİ İÇİN DAVA AÇILAMAYACAĞI**

ÖZETİ Dosya içeriğinden, dava dışı alt işveren şirket ile Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu arasında hizmet alım sözleşmesi imzalandığı, söz konusu alt işveren işyeri ile ilgili davacı sendikaya toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili olduğuna dair yetki belgesi verildiği, bilahare alt işveren tarafından 4735 sayılı Kanun'un 8. maddesi ve "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik" hükümleri gereğince davalı sendikaya yetki belgesi verilmesi üzerine davalı sendika tarafından dava konusu yazı ile, ihale sözleşmesinin bitimine bir yıldan az süre kalmış olması sebebiyle toplu iş sözleşmesi akdetme imkanı bulunmadığı gerekçesiyle yetkilendirmenin reddedildiği anlaşılmaktadır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, toplu iş sözleşmesi, esas olarak işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren arasında yürütülecek toplu görüşme süreci sonucunda bağitlanacaktır. Bununla birlikte, yapılan çağrıya uymamanın yahut toplu görüşme

sürecinin diğer aşamalarına iştirak etmemenin neticeleri 6356 sayılı Kanun'da açık olarak belirtilmiştir. Bu noktada, işverence veya işveren tarafından yetki verilen kamu işveren sendikalarının toplu görüşmeye iştirak edilmemesi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Ayrıca, alt işveren ile kamu işveren sendikaları arasındaki yetkilendirme konusundaki uyuşmazlık, işçi sendikasının süreci devam ettirmesine de engel teşkil etmez. Bu cümleden olarak, toplu görüşme süreci 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre devam edecektir (BAŞBUĞ, Aydın: "Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi", İş ve Hayat, Yıl 2 Sayı 3, s.128). Bu itibarla, dava konusu yazı ile toplu görüşme sürecine katılmayacağını bildiren kamu işveren sendikasının bu işleminin hukuka aykırı olduğunun tespiti ve iptali için dava açılmayacağı tartışmasızdır. Diğer taraftan, bir özel hukuk tüzel kişisi olan davalı sendikanın fiili uygulamasını bildiren nitelikteki dava konusu yazının iptaline dair kararın icrai vasfı da bulunmamaktadır.

DAVA : Davacı vekili, davalının alt işveren şirket tarafından verilen yetkiyi kabul etmemek suretiyle müvekkili sendika üyesi işçilerin zarara uğramasına yol açan dava konusu işlemin hukuka aykırı olduğunun tespiti ile iptaline ve satışmanın önlenmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkili sendikanın dava dışı alt işveren şirket tarafından hizmet alımı ihalesi yoluyla faaliyet gösterilen Ankara Valiliği Halk Sağlığı Müdürlüğü işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda aranan çoğunluğa sahip ve yetkili sendika olduğunu, dava dışı şirket tarafından 6552 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelik hükümleri uyarınca toplu iş sözleşmesi müzakerelerini yürütmek ve toplu iş sözleşmesini akdetmek üzere, davalı ...Sendikasına yetki verildiğini, ancak davalı tarafından ihale sözleşmesinin süresinin bitimine bir yıldan az bir süre kalmış olması sebebiyle 6356 sayılı Kanun'un 35/2. maddesi gereğince toplu iş sözleşmesi yapma imkanı bulunmadığı gerekçesiyle alt işveren şirket tarafından verilen yetkinin reddedildiğini, alt işverence verilen yetkinin davalı tarafından reddinin Anayasaya, 6356 ve 6552 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olduğunu, 6552 sayılı Kanun'un 13. maddesi ile

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 8. maddesine eklenen fıkra ile alt işveren işyerlerinde çalışan işçilere yönelik toplu iş sözleşmesinin, alt işveren tarafından yetki verilmesi halinde, kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 6356 sayılı Kanun'a göre yürütülerek sonuçlandırılacağını, bu suretle belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödeneceğini, kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemeyeceği ve asıl işveren aleyhine ücret farkına hükmedilemeyeceğinin düzenlendiğini, düzenleme gereği alt işverenler tarafından kamu işveren sendikalarının yetkilendirilmesi ve toplu iş sözleşmesi yönteminin bu sendikalarla işçi sendikaları arasında 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre yürütülmesi ve sonuçlandırılmasının zorunlu olduğunu, gerek 6356 sayılı Kanun gerekse 6552 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelik hükümleri gereği toplu iş sözleşmesi imzalamaya engel bir hukuki durumun bulunması halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından müvekkili sendikaya yetki belgesi verilemeyeceğini, 6356 sayılı Kanun'un 35. maddesinin üçüncü fıkrası gereğince ihale süresi ile sınırlı olmak üzere bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesi imzalanabileceğini ileri sürerek, alt işveren şirket tarafından 6552 sayılı Kanun uyarınca verilen toplu iş sözleşmesi müzakerelerini yürütme ve imzalama yetkisinin reddine dair davalı sendikanın işleminin hukuka aykırı olduğunun tespiti ile iptaline ve satışmanın önlenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davalı sendikanın yaptığı işlemin Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenen toplu iş sözleşmesi yapma hakkına aykırı olduğu gibi 6356 sayılı Kanun'un 35/3. maddesindeki hüküm de gözetildiğinde yapılacak işlerin niteliği gereği bir yıldan az süren işler kategorisinde değerlendirilebileceği böylece toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin davalı sendika tarafından kullanılmaması sebebiyle davacı sendika üyelerinin ücret ve özlük hakları yönünden zarara uğrayacakları açık olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenmiştir. "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

6356 sayılı Kanun'un 2/1-ğ maddesinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı ise, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz, sendikaların belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi araç, serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağitlanacak bir toplu iş sözleşmesidir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir(GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s. 942).

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 yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

6356 sayılı Kanun'un 41. ve devamı maddelerinde belirtilen usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinde taraflarca anlaşma sağlanması durumunda toplu iş sözleşmesi bağitlanacak, aksi halde ise arabuluculuk aşaması ve daha sonra ise grev aşaması gündeme gelecektir. Grev kavramı da, aynı Kanun'un 58. maddesinde "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları" şeklinde tanımlanmıştır. Kanunun 60. maddesine göre,

grev kararı ancak arabuluculuk aşamasından sonra alınabilecektir.

Anayasa'nın 54. maddesinin üçüncü fıkrasında, grev ve lokavtın yasaklanabileceği hallerin kanunla düzenleneceği belirtildikten sonra devam eden fıkrada da, grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleceği ifade edilmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 51. maddesinde de, grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda, arabulucu aşamasında da anlaşma sağlanamadığı takdirde taraflardan birisinin Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği ifade edilmiştir. Aynı Kanun'un 62. maddesinde ise grev ve lokavtın yasak olduğu işler belirtilmiştir.

Hukukumuzda, yukarıda belirtilen düzenlemeler doğrultusunda, toplu görüşme süreci işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren arasında yürütülecek ise de, kamu kurumlarında hizmet alımı yolu ile faaliyet gösteren alt işveren işyerleri yönünden kısmen ayrıksı düzenlemeler öngörülmüştür.

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun sekizinci maddesine 6552 sayılı Kanun ile eklenen fıkra göre "4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkra göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir."

Madde doğrultusunda düzenlenen ve 22.01.2015 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik" ile de uygulamanın esasları ayrıntılı olarak tanzim edilmiştir.

Yukarıda belirtilen düzenlemeler ışığında temyiz itirazlarının ve konunun değerlendirilmesi gerekmektedir.

Dosya içeriğinden, dava dışı alt işveren şirket ile Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu arasında hizmet alım sözleşmesi imzalandığı, söz konusu alt işveren işyeri ile ilgili davacı sendikaya toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili olduğuna dair yetki belgesi verildiği, bilahare alt işveren tarafından 4735 sayılı Kanun'un 8. maddesi ve "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik" hükümleri gereğince davalı sendikaya yetki belgesi verilmesi üzerine davalı sendika tarafından dava konusu yazı ile, ihale sözleşmesinin bitimine bir yıldan az süre kalmış olması sebebiyle toplu iş sözleşmesi akdetme imkanı bulunmadığı gerekçesiyle yetkilendirmenin reddedildiği anlaşılmaktadır. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, toplu iş sözleşmesi, esas olarak işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren arasında yürütülecek toplu görüşme süreci sonucunda bağitlanacaktır. Bununla birlikte, yapılan çağrıya uymamanın yahut toplu görüşme sürecinin diğer aşamalarına iştirak etmemenin neticeleri 6356 sayılı Kanun'da açık olarak belirtilmiştir. Bu noktada, işverence veya işveren tarafından yetki verilen kamu işveren sendikalarınca toplu görüşmeye iştirak edilmemesi arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Ayrıca, alt işveren ile kamu işveren sendikaları arasındaki yetkilendirme konusundaki uyuşmazlık, işçi sendikasının süreci devam ettirmesine de engel teşkil etmez. Bu cümleden olarak, toplu görüşme süreci 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre devam edecektir (BAŞBUĞ, Aydın: "Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi", İş ve Hayat, Yıl 2 Sayı 3, s.128). Bu itibarla, dava konusu yazı ile toplu görüşme sürecine katılmayacağını bildiren kamu işveren sendikasının bu işleminin hukuka aykırı olduğunun

tespiti ve iptali için dava açılmayacağı tartışmasızdır. Diğer taraftan, bir özel hukuk tüzel kişisi olan davalı sendikanın fiili uygulamasını bildiren nitelikteki dava konusu yazının iptaline dair kararın icrai vasfı da bulunmamaktadır.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.04.2016 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.