

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/11497
Karar No.	2015/15217
Tarihi:	28.04.2015

İlgili Kanun / Madde

6356 S. STSK. /26, 53

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLARIN İHLALİ DURUMUNDA ORTAYA ÇIKAN HAK UYUŞMAZLIĞININ EDA DAVASININ KONUSU OLABİLECEĞİ**
- **SENDİKANIN SENDİKA TÜZEL KİŞİSİ ADINA TİS DAYALI EDA DAVASI AÇAMAYACAĞI**
-
-

ÖZETİ Toplu İş Sözleşmesinden doğan hakların ihlali durumunda ortaya çıkacak hak uyuşmazlığı eda davasına konu yapılabilir. Eda davasının özelliği Toplu İş Sözleşmesinden doğan hakların taraflardan her biri tarafından yerine getirilmemesi halinde açılabilmesidir. Bununla beraber, eda davası çoğu kez Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümlerinin işveren tarafından ihlali ya da inkarı halinde hakkı ihlal veya inkar edilen işçiler tarafından açılabilir.

Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumuna ilişkin davalar ise 6356 sayılı Yasanın 53. maddesinin birinci bendi uyarınca sözleşmenin taraflarından her biri tarafından açılabilir. Somut olayda davacı sendikanın 01.07.2011-30.06.2013 tarihleri arasında geçerli Toplu İş Sözleşmesinin ve işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinin lehe olan hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine yönelik davayı bizatihi sendika tüzel kişiliği adına açtığı görülmekle kendi tüzel kişiliği adına dava açan sendikanın HMK'nın 114/e maddesi uyarınca dava takip yetkisine sahip olmadığı gözetilmeksizin davanın dava şartı yokluğundan reddi gerekirken esasa ilişkin hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Davacı, Gaziosmanpaşa Kaymakamlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ile müvekkil sendika arasında akdedilen 01/07/2011-30/06/2013 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının gerektiğinin tespiti ile söz konusu toplu iş sözleşmesine rağmen müvekkil sendikaya üye işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinde yer alan işçi lehine düzenlemelerin 6356 sayılı kanunun 36. maddesi hükmü gereği toplu iş sözleşmesiyle birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili vermiş olduğu dava dilekçesinde özetle " Gaziosmanpaşa Kaymakamlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ile müvekkil sendika arasında akdedilen 01/07/2011-30/06/2013 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının gerektiğinin tespiti ile söz konusu toplu iş sözleşmesine rağmen müvekkil sendikaya üye işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinde yer alan işçi lehine düzenlemelerin 6356 sayılı kanunun 36.maddesi hükmü gereği toplu iş sözleşmesiyle birlikte uygulanması gerektiğinin tespitini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Dava dilekçesi usulüne uygun tebliğ edilmediği, ancak davalı tarafın davaya cevap vermediği görülmüştür.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak, Anayasal bir hakkın kullanımı olarak ortaya çıkan TİS, normlar hiyerarşisinde Fon Kurulu tarafından alınan kararından hiyerarşik olarak üstte olduğu, dolayısıyla çalışma koşullarını belirleyen Fon Kurulu kararı hiç bir şekilde TİS hükümlerini ortadan kaldıramayacağından TİS yürürlükte olduğu sürece bu sözleşme hükümlerine aykırı çalışma koşulları getirilmesi de mümkün olmadığı, devam eden TİS'nin hükümlerinin işveren tarafından tek taraflı olarak kaldırılması mümkün olmayıp İş Kanunun 22. Maddesi hükümlerinin uygulanması gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Toplu İş Sözleşmesinden doğan hakların ihlâli durumunda ortaya çıkacak hak uyuşmazlığı eda davasına konu yapılabilir. Eda davasının özelliği Toplu İş Sözleşmesinden doğan hakların taraflardan her biri tarafından yerine getirilmemesi halinde açılabilmesidir. Bununla beraber, eda davası çoğu kez Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümlerinin işveren tarafından ihlali ya da inkarı halinde hakkı ihlal veya inkar edilen işçiler tarafından açılabilir.

6356 sayılı Yasanın 26. maddesi uyarınca sendikalar çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş

sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumuna ilişkin davalar ise 6356 sayılı Yasanın 53. maddesinin birinci bendi uyarınca sözleşmenin taraflarından her biri tarafından açılabilir. Somut olayda davacı sendikanın 01.07.2011-30.06.2013 tarihleri arasında geçerli Toplu İş Sözleşmesinin ve işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinin lehe olan hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine yönelik davayı bizatihi sendika tüzel kişiliği adına açtığı görülmekle kendi tüzel kişiliği adına dava açan sendikanın HMK'nın 114/e maddesi uyarınca dava takip yetkisine sahip olmadığı gözetilmeksizin davanın dava şartı yokluğundan reddi gerekirken esasa ilişkin hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28/04/2015 tarihinde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı sendika üyeleri adına, davalı Vakıf ile imzalanan Toplu İş Sözleşmesi yanında üye işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmesinde bulunan ve işçinin lehinde olan düzenlemelerin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 36. Maddesi uyarınca Toplu İş Sözleşmesi ile birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, taraflar arasında akdedilmiş 01.07.2011-30.06.2013 dönemine ilişkin TİS'nin iş sözleşmelerine ilişkin hükümlerin emredici nitelikte olduğundan bireysel iş sözleşmesinin TİS'e aykırı olmaması gerektiği, Anayasal bir hakkın kullanımı olarak ortaya çıkan TİS'in, normlar hiyerarşisinde Fon Kurulu tarafından alınan kararından hiyerarşik olarak üstte olduğu, dolayısıyla çalışma koşullarını belirleyen Fon Kurulu kararının hiç bir şekilde TİS hükümlerini ortadan kaldıramayacağından TİS yürürlükte olduğu sürece bu sözleşme hükümlerine aykırı çalışma koşulları getirilmesinin de mümkün olmadığı, TİS hükümleri, süresinin bitiminden itibaren yeni TİS'in yürürlüğü girişine kadar yürürlükte kalacağı, bu dönemde uygulanmaya devam eden TİS'nin hükümlerinin işveren tarafından tek taraflı olarak kaldırılmasının mümkün olmayıp İş Kanunun 22. Maddesi hükümlerinin uygulanması gerekli olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne ve davalı Gaziosmanpaşa Kaymakamlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ile davacı sendika arasında akdedilen 01.07.2011-30.06.2013 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması gerektiğinin TESPİTİNE ve Akdedilen toplu iş sözleşmesine rağmen, davacı sendika üyesi işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinde yer alan işçi lehine düzenlemelerin 6356 sayılı kanunun 36. maddesi gereğince toplu iş sözleşmesi ile birlikte uygulanması gerektiğinin TESPİTİNE, karar verilmiştir.

Dairenin çoğunluk görüşü ile yerel mahkeme kararı "Toplu İş Sözleşmesinden doğan hakların ihlâli durumunda ortaya çıkacak hak uyuşmazlığının eda davasına konu yapılabileceği, eda davasının özelliği toplu iş sözleşmesinden doğan hakların taraflardan her birince yerine getirilmemesi halinde açılabilmesi olduğu, bununla beraber, eda davası çoğu kez toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin işveren tarafından ihlali ya da inkarı halinde hakkı ihlal veya inkar edilen işçiler tarafından açılabilceği, 6356 sayılı Yasanın 26. maddesi uyarınca sendikalar çalışma hayatından, mevzuattan örf ve adetten doğan uyuşmazlıklardan işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini de mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahip olduğu, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumuna ilişkin davaların ise

6356 sayılı Yasanın 53. maddesinin birinci bendi uyarınca sözleşmenin taraflarından her biri tarafından açılabilir, somut olayda, davacı sendikanın 01/07/2011-30/06/2013 tarihleri arasında geçerli toplu iş sözleşmesinin ve işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinin lehe olan hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine yönelik davayı bizatihi sendika tüzel kişiliği adına açtığı görülmekle kendi tüzel kişiliği adına dava açan sendikanın HMK'nın 114/e maddesi uyarınca dava takip yetkisine sahip olmadığı gözetilmeksizin davanın dava şartı yokluğundan reddi gerekirken esasa ilişkin hüküm kurulmasının hatalı" gerekçesi ile bozulmasına karar verilmiştir.

Bozma kararı 6100 sayılı HMK'un 113. Maddesinde düzenlenen topluluk davası ile ilgili hükme aykırıdır. Zira anılan maddeye göre;

"Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir". Sendika bu madde kapsamında belirtilen tüzel kişilerden biri olduğundan üyeleri adına bu madde kapsamında dava açabilir. Topluluk davası ile sendika 6356 sayılı kanunun 26. Maddesi uyarınca üyelerini temsil etmektedir. Açılan dava üyelerinin menfaatleri ile ilgilidir. Dolayısı ile sendika bu dava türü ile;

1. Üyelerinin haklarının tespiti,
2. Üyeleri hakkında hukuka aykırı durumun giderilmesini ve
3. Üyelerinin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesini, talep edebilir.

Diğer taraftan 6356 sayılı Yasanın 26. maddesi uyarınca sendikaların "çalışma hayatından, mevzuattan örf ve adetten doğan uyuşmazlıklardan işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini de mirasçıları temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahip" olması teknik anlamda bir temsil değildir. Burada amaçlanan sendika tarafından, üyelerinin ortak çıkarlarını korumaktır.

Somut uyuşmazlıkta davalı, sendika üyeleri hakkında gerek imzalanan Toplu İş Sözleşmesi ve gerekse Toplu İş Sözleşmesine göre lehe düzenleme getiren bireysel iş sözleşmesindeki lehe hükümleri uygulamayarak, hukuka aykırı davranmaktadır. Davacı sendikanın bu şekilde tespit isteminde hukuki yararı vardır. Yerel mahkemece uyuşmazlığın esastan incelenmesi ve karar verilmesi isabetlidir. Çoğunluğun hukuki yarar şartı yokluğu nedeni ile usulden bozma gerekçesine katılmamıştır.