

İlgili Kanun / Madde
375 S. KHK/ek.23
6356 STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/5083

Karar No. 2021/9205

Tarihi: 18.05.2021

- 696 SAYILI KHK KAPSAMINDA SÜREKLİ İŞÇİ KADROSUNA GEÇEN İŞÇİNİN TİS YARALANMASI
- İŞÇİNİN KADROYA GEÇENE KADAR ALT İŞVERENLE İMZALANMIŞ TİS YARARLANACAĞI ANCAK KADROYA GEÇİŞ AŞAMASINDA ASIL İŞVEREN ARASINDA YAPILAN SULH SÖZLEŞMESİNE DEĞER VERİLECEĞİ
- KADROYA GEÇİŞTEN SONRA ASIL İŞVERENİN DE TİS SORUMLU OLDUĞU

ÖZETİ: Tüm bu yargılama safahati ile hukuki ve maddi olgular birlikte değerlendirildiğinde; yukarıda da bahsedilen 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23. maddesinde dava konusu uyuşmazlıkla doğrudan ilgili olmak üzere, geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin anılan madde kapsamında yer alan idarelerce sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde esas alınacağı düzenlenmiştir. İlgili hukuki düzenleme gereğince 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında kadroya geçirilen davacının, alt işverende gerçekleşen çalışma süresi içerisinde yararlanmakta olduğu toplu iş

sözleşmesinden, sözleşmenin sona erme tarihi olan 31/12/2018 tarihine kadar yararlandırılması gerektiği kabul edilmelidir. Bu itibarla İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesinin davacının üyesi olduğu Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası ile davalı V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. arasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan 15/07/2017-31/12/2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasındaki dönem için uygulanma kabiliyetini haiz olmadığı şeklindeki kabulü yerinde değildir. Hal böyle olmakla birlikte, davacının sürekli işçi kadrosuna geçişi sırasında davalılardan Kastamonu Üniversitesi ile imzaladığı sulh sözleşmesinde daha önce alt işveren işçisi olarak çalıştığı dönemlere ilişkin verdiği feragat beyanına davalı Kastamonu Üniversitesi yönünden hukuki değer atfedilmesi gerekmektedir. Bu itibarla davacının V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti.'nde çalıştığı 15/7/2017-01/04/2018 dönemi için sadece davalılardan V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti.'nin ve sürekli işçi kadrosuna geçtiği 02/04/2018-31/12/2018 arasındaki dönem yönünden ise sadece davalılardan Kastamonu Üniversitesi sorumlu olmak üzere işçilik alacaklarına hak kazanabileceği kabul edilmelidir. Mahkemece davacının ıslah dilekçesi de değerlendirilmek suretiyle ve bu sorumluluk esasları nazara alınarak karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili ile davalı Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde sürekli işçi kadrosuna geçirildiği tarih olan Nisan 2018 tarihine kadar özel güvenlik hizmet alımı işi kapsamında diğer davalı şirket nezdinde iş sözleşmesiyle özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, müvekkilinin alt işveren işçisi

olarak çalıştığı dönemde anayasal hakkını kullanarak Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikasına üye olduğunu, müvekkilinin üyesi olduğu sendikanın diğer davalı alt işverenle toplu iş sözleşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirildiğini ve uyuşmazlığın 06/02/2018 tarih 2017/2968 esas, 2018/226 karar sayılı kararı ile bağatlandığını, toplu iş sözleşmesinin 15/07/2017-31/12/2018 dönemini kapsadığını, belirtilen tarih aralığında toplu iş sözleşmesinin davalı idare ve diğer davalı şirket tarafından hiçbir şekilde uygulanmadığını ve belirtilen ücret artışı, ikramiye, yardım ve sosyal yardımların dava tarihine kadar müvekkiline ödenmediğini ileri sürerek, dava dilekçesinde belirttiği bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü vekili, davanın yasal süre içerisinde açılmadığını, müvekkili kuruma husumet yönelilemeyeceğini, dava dilekçesinde talep edilen tüm alacak ve hakların diğer davalı V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti.'ne 21/03/2018 tarihli şirket dilekçesine istinaden ödendiğini, davacının 02/04/2018 tarihinde kadroya geçirilirken 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre sulh sözleşmesi imzaladığını, imzalanan sulh sözleşmesinin hukuka uygun olduğunu, 01-31/03/2018 tarihli hak edişin de 12/04/2018 tarihinde yüklenici şirket hesabına aktarıldığını, dolayısı ile dava konusu hak ve alacaklara ilişkin üniversitenin sorumluluğunun kalmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalı Vuslat Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. cevap dilekçesi sunmamıştır.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, 15/07/2017-01/04/2018 tarihleri arasında talep edilen alacaklar yönünden davanın kısmen kabulüne, 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasında talep edilen alacaklar yönünden davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı ve davalılardan Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurularının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz başvurusu:

Kararı, davacı vekili ve davalılardan Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, belgelere ve tüm dosya kapsamına göre; tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki temel uyuşmazlık, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçişten sonraki dönemde alt işverenin taraf olduğu ve yürürlük süresi devam eden toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanma kabiliyetinin olup olmadığı ile sürekli işçi kadrosuna geçiş sırasında tanzim edilen sulh sözleşmesindeki feragat beyanının işçilik alacağı taleplerine etki edip etmediği noktalarında toplanmaktadır.

20/11/2017 tarih ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (01/02/2018 tarih ve 7079 sayılı Kanun'un 118. maddesi aynen kabul edilen) 127. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmün Kararname'ye eklenen geçici 23. maddesinde maddede belirtilen kamu idareleri ve bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar ile ve yine maddede belirtilen idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında, 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 04/12/2017 tarihi itibarıyla çalışmakta olanların, maddede öngörülen şartları taşımaları, yazılı olarak başvurmaları ve yapılacak sınavda başarılı olmaları kaydıyla sürekli işçi kadrolarına geçirilecekleri düzenlenmiştir.

Aynı düzenlemeye göre, “sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ilgili idarelerce adedi, bütçe ve teşkilatı ile birimi/yerleşim yeri belirtmek suretiyle geçiş işlemlerinin yapıldığı tarihten itibaren iki ay içinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına bildirilir. Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların kadroları hariç olmak üzere bu şekilde ihdas edilen sürekli işçi kadroları, herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır” (375 sayılı KHK, geçici m. 23/4).

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23. maddesinde yüklenici çalışanlarının sürekli işçi kadrolarına geçirilmelerinden dolayı kamu maliyesine ek bir yük getirilmemesi de gözönünde bulundurulmuştur. Buna göre, “sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en

son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçisten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 Sayılı Kanunun geçici 7 inci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçisten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir”.

Kadroya geçiş işlemleri tamamlanan işçilere idarelerce 31/10/2020 tarihine kadar uygulanacak olan “375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret ile Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri” Yüksek Hakem Kurulunca karara bağlanmıştır

Somut uyuşmazlıkta, davacı vekili müvekkilinin davalılardan Kastamonu Üniversitesi bünyesinde sürekli işçi kadrosuna geçirildiği Nisan 2018 tarihine kadar özel güvenlik hizmet alım işi kapsamında diğer davalı V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. nezdinde özel güvenlik görevlisi olarak çalıştırıldığını, Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası ile davalı V.. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. arasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan 15/07/2017-31/12/2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin davalılarca uygulanmadığını ileri sürerek toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacakları istemiştir. İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının alt işveren nezdinde çalıştığı 15/07/2017-01/04/2018 ve sürekli işçi kadrosuna geçiş sonrası olan 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasında olmak üzere iki farklı dönem halinde hesaplama yapılmıştır. Mahkemece bu hesaplamalara istinaden 15/07/2017-01/04/2018 tarihleri arasında talep edilen alacaklar yönünden kısmen kabul kararı verilmiş ancak 02/04/2018 tarihinden sonra bahsi geçen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulama imkanı olmadığından 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasındaki alacak taleplerinin reddine dair hüküm kurulmuştur. İlk Derece Mahkemesinin bu kararına karşı, davacı ve davalılardan Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü vekilinin istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, davacının 02/04/2018 tarihinde davalı üniversite bünyesinde kadroya geçirildiği ve anılan tarihten itibaren “375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin Geçici 23. maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret ile Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri” uygulanacağından, 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasında talep edilen alacaklar yönünden davanın reddine karar verilmesinin isabetli olduğu gerekçesiyle istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Dosyada mevcut belge ve bilgilerin incelenmesinde; davacının Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikasına üye olduğu, adı geçen sendika ile davalı alt işveren V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. arasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan 15/07/2017-31/12/2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin bulunduğu, davacının 02/04/2018 tarihinde 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname doğrultusunda kadroya geçirildiği anlaşılmaktadır. Davacının sürekli işçi kadrosuna geçerken davalılardan Kastamonu Üniversitesi ile imzalanan sulh sözleşmesi ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı dönemlere ilişkin olarak iş sözleşmelerinden dolayı herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğini kabul ve beyan ettiği görülmektedir.

Tüm bu yargılama safahatı ile hukuki ve maddi olgular birlikte değerlendirildiğinde; yukarıda da bahsedilen 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23. maddesinde dava konusu uyuşmazlıkla doğrudan ilgili olmak üzere, geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin anılan madde kapsamında yer alan idarelerce sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde esas alınacağı düzenlenmiştir. İlgili hukuki düzenleme gereğince 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında kadroya geçirilen davacının, alt işverende gerçekleşen çalışma süresi içerisinde yararlanmakta olduğu toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin sona erme tarihi olan 31/12/2018 tarihine kadar yararlandırılması gerektiği kabul edilmelidir. Bu itibarla İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesinin davacının üyesi olduğu Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası ile davalı V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. arasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan 15/07/2017-31/12/2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 02/04/2018-31/12/2018 tarihleri arasındaki dönem için uygulanma kabiliyetini haiz olmadığı şeklindeki kabulü yerinde değildir. Hal böyle olmakla birlikte, davacının sürekli işçi kadrosuna geçişi sırasında davalılardan Kastamonu Üniversitesi ile imzaladığı sulh sözleşmesinde daha önce alt işveren işçisi olarak çalıştığı dönemlere ilişkin verdiği feragat beyanına davalı Kastamonu Üniversitesi yönünden hukuki değer atfedilmesi gerekmektedir. Bu itibarla davacının V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti.'nde çalıştığı 15/7/2017-01/04/2018 dönemi için sadece davalılardan V. Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti.'nin ve sürekli işçi kadrosuna geçtiği 02/04/2018-31/12/2018 arasındaki dönem yönünden ise sadece davalılardan Kastamonu Üniversitesi sorumlu olmak üzere işçilik alacaklarına hak kazanabileceği kabul edilmelidir. Mahkemece davacının ıslah dilekçesi de

değerlendirilmek suretiyle ve bu sorumluluk esasları nazara alınarak karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde davacı tarafa iadesine, 18/05/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.