

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/113

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/12447
Karar No. 2021/16718
Tarihi: 21.12.2021

●TOPLULUK DAVASI
●HUKUKİ YARAR
●SENDİKALARIN ÜYELERİNE YAPILAN AYRIMCILIĞI TESPİT ETTİRMEK İÇİN DAVA AÇMALARINDA HUKUKİ YARARIN BULUNDUĞU

ÖZETİ Topluluk davası hukukumuzda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 113. maddesinde yer alan “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” hükmü ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur.

Madde gerekçesine göre topluluk davası yoluyla, toplumsal yararın korunması ile dar ve teknik anlamda hukukî yarar kavramında bir açılım yaratılması sağlanmaktadır.

Topluluk davası sendikaların kolektif nitelikli temsilen dava açabilme ehliyetlerini genişletmekte; bu tür bir davanın konusunu sendika üyelerinin bireysel haklarına teşmil etmektedir. Sendikalar, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 113. maddesi kapsamında belirtilen tüzel kişilerden biri olduğundan üyeleri adına bu maddeye göre dava açabilirler. Açılan dava üyelerinin menfaatleri ile ilgili olup, sendikalar bu

dava türü ile üyelerinin haklarının tespitini; üyeleri hakkında hukuka aykırı durumun giderilmesini ve üyelerinin gelecekteki haklarının ihlâl edilmesinin önüne geçilmesini talep edebileceklerdir (Şahlanan, s. 250).

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 113. maddesi kapsamında dava açabilecek dernekler ve diğer tüzel kişiler bir hakkın veya hukukî ilişkinin mevcut olup olmadığına ilişkin tespit talebinde bulunabilirler. Aslında burada Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinde genel olarak düzenlenen tespit davasının topluluk davasında özel olarak düzenlenmiş bir şekli olduğu söylenebilir (Taşpolat Tuğsavul, Melis: Kolektif Hukuki Himaye Çerçevesinde Topluluk Davaları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul 2016, s. 208).

Bu anlamda olmak üzere bir hakkın ya da hukukî ilişkinin varlığı ya da yokluğunun tespit edilmesinde hukukî yararının mevcut olması hâlinde sendikalar da tespit talebini içeren topluluk davası açabilir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 28.09.2021 tarihli ve 2018/(22)9-678 Esas sayılı kararı.)

Bu anlamda olmak üzere bir hakkın ya da hukukî ilişkinin varlığı ya da yokluğunun tespit edilmesinde hukukî yararının mevcut olması hâlinde sendikalar da tespit talebini içeren topluluk davası açabilir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 28.09.2021 tarihli ve 2018/(22)9-678 Esas sayılı kararı.)

Yukarıda yer verilen tespit ve açıklamalar kapsamında uyuşmazlık değerlendirildiğinde;

Somut olayda, davacı Sendika vekilince, davalı Üniversitede şoför olan üyesi işçilerden giriş çıkış için imza alınmaya ve mobing uygulanmaya başlandığı, ancak aynı işi yapan aynı birimdeki memurlara bunun zorunlu tutulmadığı ve ayrımcılık içeren bu uygulamanın İş Kanunu'nun 5. maddesine açıkça aykırı olduğu ileri sürülerek, eldeki dava ile imza uygulamasının ayrımcılık içerdiğinin tespitini, bu hukuka aykırılıkların giderilmesini ve üyesi işçilerin gelecekteki haklarının ihlâl edilmesinin önüne

geçilmesine yönelik olarak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 113'üncü maddesi kapsamında bir topluluk davası açılmıştır.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukukî olgulara göre; kuruluş amacı üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olan davacı Sendikanın, davalı işverenlikteki üyelerine hasren yapılan imza uygulamasının ayrımcılık içerdiğinin tespitine yönelik dava açmasında hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunduğu kabul edilmelidir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı 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 Sendika vekili, davalı Üniversite'de İş Teftiş Kurulu müfettişlerince yapılan inceleme neticesinde, çalışanların fazla mesailerinin ödenmediği ya da eksik ödendiği, çalışma saatlerinin yasaya uygun olmadığı, çalışmalarda iş mevzuatına birden fazla aykırılığın olduğu ve bu hususlarda düzeltme ve düzenlemelerin yapılması gerektiğinin belirtilmesini takiben, Sendika üyesi işçilere bir kısım fazla mesai ödemesi yapıldığı, ancak geçmişe dönük ödemeler yapılmadığı gibi belirtilen döneme ilişkin de ödemelerin eksik bırakıldığı, bu durum üzerine fazla çalışma ve sair alacakların ödenmesi amacıyla sendika üyesi şoförler tarafından dava şartı arabuluculuk yoluna başvurulduğu, davalı Üniversitenin ise herhangi bir işçinin alacağı olmadığını ileri sürmesiyle anlaşmaya varılamadığı, akabinde de Ankara İş Mahkemelerinde seri dosyalar ile alacak davaları açıldığı ve bu davaların halen derdest olduğu, işbu yargılama sürecinin başlamasından sonra, davalı Üniversite ve şoför olan üyesi işçilere amirleri tarafından yoğun şekilde mobing uygulanmaya başlandığı ve bu işçilerden giriş çıkış için imza almaya başladığını ancak aynı işi yapan aynı birimdeki memurlara bunu zorunlu tutmadığını ve bu ayrımcılık içeren uygulamanın İş Kanunu'nun 5. maddesine açıkça aykırı olduğunu ileri sürerek, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 113 üncü madde gereğince imza uygulamasının ayrımcılık içerdiğinin tespitini, bu hukuka aykırılıkların giderilmesini ve işçilerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, öncelikle dava dilekçesindeki netice-i talebin belirsiz olduğunu, Taşıt İşletme Müdürlüğünde şoför olarak görev yapmakta olan işçilerden giriş çıkış için imza alınmaya başlanmasının, işçilerin açtıkları davalarla hiçbir bir ilgisinin bulunmadığını, İş Kanununa uygun olarak işe giriş ve çıkış saatlerinin belgelenmesi

yönetimin yasal olarak uygulaması gereken bir zorunluluk olduğunu, bu uygulamanın ayrımcılık yada mobbing ile bağdaştırılmaya çalışılmasının anlamlı olmadığını, ayrıca İş Kanunu'nun “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. maddesi yargı kararları ile de sabit olduğu gibi “işçiler arasındaki eşitlik” ilkesi düzenlediğini, işçi ve memur gibi farklı mevzuata tabi ve farklı hukuki statüdeki çalışanlar arasındaki eşitliğin bu kapsam dışında olduğunu savunarak davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, , “... Her ne kadar davalı, Üniversite bünyesinde farklı birimlerde çalışan işçilerin görev yaptıkları birimin yapısından, işin işleyişinden kaynaklanan sebeplerle bu işçilerden imza alınmadığına ilişkin iddiada bulunmuşsa da, giriş çıkışlarda yalnızca sendika üyesi şoför işçiler için imza alındığı, giriş çıkışların takibi için Üniversite bünyesindeki diğer işçilerden de imza alınabileceksen alınmadığı, gerekçe olarak işin mahiyeti ve giriş çıkış yoklamasının diğer işçiler yönünden sorumlu amirleri tarafından yapıldığı beyan edilmişse de, şoförler için aynı uygulamanın geçerli olmamasının yeterli delillerle ve geçerli sebeplerle ispatlanmadığı, netice itibarıyla sadece şoförler için yapılan imza uygulamasının eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edeceği ...” gerekçesiyle davanın kabulü ile imza uygulamasının ayrımcılık içerdiğinin tespitine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesi uyarınca açılacak davanın bir eda davası olduğu, ancak davacı Sendika üyeleri adına eda davası açmak yerine işyeri uygulamasının ayrımcılık içerdiğinin tespitini talep ettiğinin anlaşıldığı, bu hale göre de davacı Sendika üyeleri adına İş Kanunu'nun 5'inci maddesi uyarınca dört aya kadar ücret tutarında tazminat veya varsa üyelerinin yoksun kaldığı başkaca haklarını eda davasıyla talep etme olanağı varken, tespit davası açmakta hukuki yararının bulunmadığının kabulü gerektiğinden davanın hukukî yarar yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken işin esasına girilerek yazılı şekilde kabul kararı verilmesinin hatalı olduğu, yine kabule göre de yargılama giderlerinin içine harç katılarak harçtan muaf olan davalı Üniversiteye harç yükletilmesi, arabuluculuk başvurusu ve dolayısıyla Hazine tarafından karşılanan bir arabuluculuk gideri bulunmadığı halde davalı Üniversite aleyhine arabuluculuk ücretine hükmedilmesinin de doğru olmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını ve “ Davanın 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1-h ve 115/1-1, 2 maddeleri uyarınca dava şartı yokluğundan USULDEN REDDİNE,” karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Davacı Sendikanın, üyeleri adına dava konusu tespit talebinde bulunmasında hukukî yarar şartının gerçekleşip gerçekleşmediği hususunun açıklığa kavuşturulması gereklidir.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın “Sendika Kurma Hakkı” başlıklı 51. maddesinde yer alan; “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.

Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

(Mülga dördüncü fıkra: 7/5/2010-5982/5 md.)

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.” şeklindeki hüküm ile sendika kurma hakkı ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Söz konusu hükümde de belirtildiği gibi sendikaların amacı, çalışma ilişkilerinde, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun/STİSK) 2. maddesinde de aynı doğrultuda düzenlemeye yer verilmiştir.

Sendikalar, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmektedir (Anayasa Mahkemesinin 18.09.2014 tarihli ve 2013/8463 Başvuru numaralı Tayfun Cengiz kararı, §31, 32).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin (AİHS) 11. maddesinin 1. fıkrasında; “Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir” düzenlemesi mevcuttur.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AİHM) göre, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinin birinci fıkrasındaki sendika özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğünün bir şekli ve özel bir yönüdür (AİHM, Belçika Ulusal Polis Sendikası/Belçika, B. No: 4464/70, 27.10.1975 §38; Doğru, Osman/Nalbant,

Atilla: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar, 2. Cilt, Ankara 2013, s.453).

Yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne göre, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinin birinci fıkrasında geçen “çıkarlarını korumak için” deyişi, AİHS'in, sendikal faaliyetler yoluyla sendika üyelerinin mesleki menfaatlerini koruma özgürlüğünü güvence altına almaktadır (AİHM, Belçika Ulusal Polis Sendikası/Belçika, B. No: 4464/70, 27.10.1975 §39; Doğru/Nalbant, s.453).

Üyelerinin çıkarlarını korumak için faaliyet yürüten sendikaların çalışma yaşamına ilişkin en önemli faaliyetleri de yargılama alanında kendisini göstermektedir. Sendikalar her şeyden önce tüzel kişi olarak genel hükümlere göre aktif ve pasif dava ehliyetine sahiptir (Tuncay, A.Can/Savaş Kutsal, Burcu, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2019, s.142).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre “Kuruluşlar, 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” sahip kılınmışlardır.

Madde metninden de anlaşıldığı üzere, sendika ve konfederasyonların kolektif nitelikli dava hakları ve sendikaların üyelerini temsilen bireysel nitelikli dava hakları olmak üzere iki farklı dava türü söz konusu olmaktadır.

Bu anlamda sendikaların davacı ve davalı olabilmelerinde; somut, belirli üyeleri temsilen değil, anonim ve kolektif nitelikli bir temsil söz konusu olmaktadır. Burada söz konusu dava türü ile korunmak istenen menfaat bir veya birden fazla sendika veya konfederasyon üyesinin kişisel çıkarları olmayıp çalışma hayatının ortak çıkarlarıdır (Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020, s.248).

Usul hukuku anlamında genel olarak birçok kişinin ortak menfaatini ilgilendiren durumlarda, söz konusu menfaatin zedelenmesini hâlinde menfaat sahibi herkesin ayrı ayrı dava açması hem usul ekonomisi bakımından sakıncalı olacak hem de aynı konuda açılan davalarda farklı kararlar çıkmasına neden olabilecektir. Bunların yanı sıra gereksiz zaman kaybı ve masraf yapılmasına da yol açacaktır. Bu nedenle ortak menfaatlere sahip bir topluluğun menfaatini korumak amacıyla, topluluğu temsilen ya da o topluluk adına dava açılması ve bu davanın sonuçlarından davayı açan davacı değil de menfaat sahibi topluluğun yararlanmasına yönelik davaya topluluk davası denilmektedir (Şahlanan, s. 251).

Topluluk davası hukukumuzda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 113. maddesinde yer alan “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” hükmü ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur.

Madde gerekçesine göre topluluk davası yoluyla, toplumsal yararın korunması ile dar ve teknik anlamda hukukî yarar kavramında bir açılım yaratılması sağlanmaktadır.

Topluluk davası sendikaların kolektif nitelikli temsilen dava açabilme ehliyetlerini genişletmekte; bu tür bir davanın konusunu sendika üyelerinin bireysel haklarına teşmil etmektedir. Sendikalar, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 113. maddesi kapsamında belirtilen tüzel kişilerden biri olduğundan üyeleri adına bu maddeye göre dava açabilirler. Açılan dava üyelerinin menfaatleri ile ilgili olup, sendikalar bu dava türü ile üyelerinin haklarının tespitini; üyeleri hakkında hukuka aykırı durumun giderilmesini ve üyelerinin gelecekteki haklarının ihlâl edilmesinin önüne geçilmesini talep edebileceklerdir (Şahlanan, s. 250).

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 113. maddesi kapsamında dava açabilecek dernekler ve diğer tüzel kişiler bir hakkın veya hukukî ilişkinin mevcut olup olmadığına ilişkin tespit talebinde bulunabilirler. Aslında burada Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 106. maddesinde genel olarak düzenlenen tespit davasının topluluk davasında özel olarak düzenlenmiş bir şekli olduğu söylenebilir (Taşpolat Tuğsavul, Melis: Kolektif Hukuki Himaye Çerçevesinde Topluluk Davaları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul 2016, s. 208).

Bu anlamda olmak üzere bir hakkın ya da hukukî ilişkinin varlığı ya da yokluğunun tespit edilmesinde hukukî yararının mevcut olması hâlinde sendikalar da tespit talebini içeren topluluk davası açabilir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 28.09.2021 tarihli ve 2018/(22)9-678 Esas sayılı kararı.)

Yukarıda yer verilen tespit ve açıklamalar kapsamında uyumsuzluk değerlendirildiğinde;

Somut olayda, davacı Sendika vekilince, davalı Üniversitede şoför olan üyesi işçilerden giriş çıkış için imza alınmaya ve mobing uygulanmaya başlandığı, ancak aynı işi yapan aynı birimdeki memurlara bunun zorunlu tutulmadığı ve ayrımcılık içeren bu uygulamanın İş Kanunu’nun 5. maddesine açıkça aykırı olduğu ileri sürülerek, eldeki dava ile imza uygulamasının ayrımcılık içerdiğinin tespitini, bu hukuka aykırılıkların giderilmesini ve üyesi işçilerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesine yönelik olarak Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 113’üncü maddesi kapsamında bir topluluk davası açılmıştır.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukukî olgulara göre; kuruluş amacı üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olan davacı Sendikanın, davalı işverenlikteki üyelerine hasren yapılan imza uygulamasının ayrımcılık içerdiğinin tespitine yönelik dava açmasında hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunduğu kabul edilmelidir.

Bu durumda, Bölge Adliye Mahkemesince istinafa konu kararın esasına girilerek denetiminin yapılması gerekirken, usul yönünden yapılan denetimle istinaf talebinin kabul edilmesi yerinde olmamıştır.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.12.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.