

İlgili Kanun / Madde  
6356 S. STK/26

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/11880

Karar No. 2024/16273

Tarihi: 18.12.2024

- İŞÇİNİN ÜYESİ OLDUĞU SENDİKAYA DAVA TAKİP YETKİSİ VERMESİ
- DAVA TAKİP YETKİSİNİN SENDİKA ÜYELİĞİ SONA ERSE DE İŞÇİNİN YAZILI ONAY VERMESİ KOŞULUYLA YARGILAMA SONA ERENE KADAR DEVAM EDECEĞİ
- BİRDEN FAZLA SENDİKAYA DAVAYI TAKİP YETKİSİ VERİLDİĞİNDE ÜYELİK SONRASI ONAY OLMASI KOŞULUYLA İLK YETKİ VERİLEN SENDİKANIN DAVAYI TAKİP YETKİSİ SÜRECEĞİ İKİNCİ VERİLEN TAKİP YETKİSİNİN GEÇERSİZ OLACAĞI

**ÖZETİ:** Dava takip yetkisi, 6100 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesinde, talep sonucu hakkında hüküm alabilme yetkisi olarak ifade edilmiştir. Bu yetki, maddi hukuktaki tasarruf yetkisinin usul hukukuna yansımasıdır. Dolayısıyla, kanunda belirtilen istisnai durumlar dışında, maddi hukuktaki tasarruf yetkisine göre tayin edilir. Kural olarak dava ehliyeti bulunan kimsenin davayı takip yetkisi de mevcuttur; ancak bazı durumlarda tarafın dava ehliyeti olmakla birlikte davayı takip yetkisi kendisi dışında üçüncü bir kişi tarafından kullanılabilir ya da kanun gereği kullanılması zorunlu olabilir. Bu yetkiyi kullanan kişinin gerçekte hukuki ilişkinin tarafı olmasına gerek yoktur.

Sendikaların dava takip yetkisi ise 6356 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında “...

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.” şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre, bir işçi sendikası üye işçinin ücret ve diğer alacakları için bir dava açtığında Sendika öncelikle üyesinin hakkı için dava açtığını, bu konuda dava takip yetkisinin kendisine kanunen öngörüldüğünü, hak sahibi olduğunu iddia ettiği kişinin sendikasının üyesi olduğunu, bu davayı açmak için üye işçinin kendisine yazılı talimat verdiğini dava dilekçesinde açıklamalıdır. Bunlar sendikanın dava takip yetkisine ilişkin somut koşul vakıalardır (Dişel, s.174,175).

6356 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez. Yargılama devam ederken işçi, üyeliği sona eren sendikanın davayı takip etmesine onay verdikten sonra, sonraki üye olduğu sendikaya da davayı takip için yetki verirse, dava takip yetkisi birden fazla sendikaya verilemeyeceğinden, önceki muvafakat geri alınmadığı sürece sonraki muvafakat geçerli kabul edilemez.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararı ortadan kaldırılarak davanın yeniden görülmesi için dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesinin kaldırma kararı üzerine yargılama yapan İlk Derece Mahkemesince, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraflar vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davalının istinaf başvurusunun miktar bakımından kesinlik nedeniyle usulden reddine, davacının istinaf başvurusunun 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**

1. Davacı adına Sağlık İşçileri Sendikası vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin dava dışı alt işverenler arasında imzalanan hizmet alım sözleşmesi kapsamında alt işveren işçisi olarak davalı Bakanlığa ait işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışırken 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (696 sayılı KHK) kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirildiğini, sürekli işçi kadrosuna geçirildikten sonra ücretinin düşürüldüğünü, bundan dolayı ücret farkı, ikramiye farkı, ilave tediye farkı alacaklarının bulunduğunu; ayrıca pandemi döneminde davalı Bakanlık tarafından yayımlanan Genelge çerçevesinde 10 ve 15'er günlük nöbetler ile gece gündüz yirmi dört saat kapalı sistem çalıştığını, bu çalışma şeklinde fazla çalışma yapıp ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatillerinde çalıştığını ve gece çalışması yaptığını, ancak bu çalışmalara ilişkin zamlı ücretlerin ödenmediğini ileri sürerek fark ücret, ikramiye ve ilave tediye alacakları ile fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve gece zammı ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davacı asıl, 09.09.2021 tarihli dilekçe ile Öz Sağlık-İş sendikasına üye olduğunu ancak Türkiye Sağlık İşçileri Sendikasının davayı takip etmesine muvafakatinin devam ettiğini bildirmiştir.

3. Dosyaya 08.12.2023 havale tarihli ıslah dilekçesini Öz Sağlık İş Sendikası vekili, 14.12.2023 havale tarihli ıslah dilekçesini davayı takip eden yetkili Sağlık İş Sendikası vekili ibraz etmiştir.

### **II. CEVAP**

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının ücretinin sürekli işçi kadrosuna geçirildikten sonra da ilgili düzenlemeler uyarınca eksiksiz ödendiğini, davacının ücret farkı ile buna bağlı ilave tediye, ikramiye alacağının ve fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, gece çalışması ücreti alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

### **III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesinin kaldırma kararı üzerine dosya bilirkişiye verilerek yeniden yapılan hesaplama göre davacının sürekli işçi kadrosuna geçiş sürecinde imzalanan sözleşmede asgari ücretin belirli bir oran fazlasına yönelik bir düzenleme bulunmadığı ve ücret bordroları, puantaj kayıtları ile mevzuat dikkate alınarak hazırlanan bilirkişi raporunun dosya kapsamına uygun olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### **IV. İSTİNAF**

#### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf

başvurusunda bulunmuşlardır.

## **B. İstinaf Sebepleri**

1. Davacı vekili; yapılan işin niteliği dikkate alındığında 24 saat aralıksız çalışma olgusunun kabul edilmesi gerektiğini, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları ile gece zammı alacaklarına ilişkin hesaplamaların hatalı yapıldığını, ücret farkı alacağından bağımsız olarak yıllık 270 saati, günlük 11 saati ve gece 7,5 saati geçen fazla çalışmaların ödenmediğini, pandemi nedeniyle yapılan aralıksız çalışmalar neticesinde hak kazanılan hafta tatili ücreti alacaklarının ödenmediğini, hükme esas alınan raporun ve dolayısıyla hükmün eksik incelemeye dayandığını, gece çalışması için kanunen alınması zorunlu olan yazılı rızanın da alınmadığını, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının toplu iş sözleşmesindeki düzenlemelere uygun şekilde zamlı olarak hesaplanması gerektiğini, bilirkişi tarafından kabul edilen mahsup yönteminin de hatalı olduğunu; ayrıca davacının kadroya geçiş öncesi asgari ücretin yüzde fazlası ücret üzerinden çalıştığı sabit iken kadroya geçiş sonrası ücretin eksik ödendiğini, ücretin işverence tek taraflı şekilde düşürülmesi hukuka aykırı olduğundan ücret fark alacaklarının da hüküm altına alınması gerektiğini, ıslah dilekçesi gözetilerek karar verilmesi gerektiğini ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

2. Davalı vekili; sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde, işçilerin kadroya geçirilmeden önceki bireysel iş sözleşmelerinin yanı sıra alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesi hükümlerinin dikkate alındığını, İdare tarafından bu düzenlemelere uygun bir şekilde ücretin belirlendiğini ve yapılan işlemlerde hukuka aykırılık bulunmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

## **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflar arasında imzalanmış belirsiz süreli iş sözleşmesinin ve uygulanan toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümleri dikkate alındığında incelenen İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas bakımından hukuka uygun olduğu, dosyada iki kez ıslah dilekçesi verildiği ve Mahkemece ilk ıslah dilekçesine itibar edilerek hüküm kurulmasının isabetli olduğu gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun miktar bakımından kesinlik nedeniyle usulden reddine, davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

## **V. TEMYİZ**

### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

### **B. Temyiz Sebepleri**

Davacı vekili; istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü sebeplere benzer sebepleri

ileri sürerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması ve davanın kabulüne karar verilmesi istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

### C. Gerekçe

#### 1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilen davacı işçinin, kadroya geçişte düzenlenen belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine göre ücretinin tespiti ile talep edilen fark alacaklarının bulunup bulunmadığı ve fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve gece zammı ücreti alacaklarının ispatı ve hesaplanması, Sendikanın takip yetkisi hususlarındadır.

#### 2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371 inci maddeleri.

2. 696 sayılı KHK ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen geçici 23 üncü madde. 3. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22, 32, 41, 42, 44, 46, 47, 63 ve 69 uncu maddeleri.

4. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 26 ncı maddesi ikinci fıkrası şöyledir.

*"(2) 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 mirasçıları temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez."*

5. 696 sayılı KHK kapsamında kadroya geçen işçilerin geçiş aşamasındaki ücretlerinin tespiti ile bireysel iş sözleşmesinin ücrete ilişkin hükmünün ileriye etkisine ilişkin ilke ve esaslar, Dairemizin 03.05.2023 tarihli ve 2023/3001 Esas, 2023/6593 Karar sayılı ilâmında şu şekilde açıklanmıştır:

"...

2. 696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23 üncü madde çerçevesinde sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçiler ile işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinin ücrete ilişkin hükümlerinin doğru değerlendirilmesi son derece önemlidir. Dairemiz uygulamasına göre kadroya geçiş sırasında düzenlenen iş sözleşmesinde ücretin sadece asgari ücretin belli bir oranda fazlası yahut geçiş öncesindeki hizmet alım sözleşmesinde öngörülen ücret veya bu ücretin katları olarak belirlenmesi hâlinde, bu ücretin işçinin kadroya geçiş aşamasındaki ilk (temel) ücreti olduğu, taraflar arasında sonraki dönemler yönünden işvereni ücret artışı yapmakla yükümlü kalan bir düzenleme olmadığı kabul edilmektedir. Diğer taraftan iş sözleşmesinde ücretin her ay için asgari ücretin belli bir oranda fazlası şeklinde ödeneceğine yönelik hükümler ileriye etkili hükümler olarak değerlendirilmeli, bu hükümlerin sonraki dönemlere ilişkin ücret artışları yönünden işvereni bağlayacağı kabul edilmelidir.

"..."

#### 3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki

nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına, temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Dava takip yetkisi, 6100 sayılı Kanun'un 53 üncü maddesinde, talep sonucu hakkında hüküm alabilme yetkisi olarak ifade edilmiştir. Bu yetki, maddi hukuktaki tasarruf yetkisinin usul hukukuna yansımadır. Dolayısıyla, kanunda belirtilen istisnai durumlar dışında, maddi hukuktaki tasarruf yetkisine göre tayin edilir. Kural olarak dava ehliyeti bulunan kimsenin davayı takip yetkisi de mevcuttur; ancak bazı durumlarda tarafın dava ehliyeti olmakla birlikte davayı takip yetkisi kendisi dışında üçüncü bir kişi tarafından kullanılabilir ya da kanun gereği kullanılması zorunlu olabilir. Bu yetkiyi kullanan kişinin gerçekte hukuki ilişkinin tarafı olmasına gerek yoktur.

3. 6100 sayılı Kanun'un 114 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca davayı takip yetkisi, dava şartlarından. Dava şartının mevcut olup olmadığı davanın her aşamasında hâkim tarafından incelenebilir; taraflar da davanın sonuna kadar bunu ileri sürebilirler.

4. Taraflardan birinin dava takip yetkisinin olmaması, davanın esasın incelenmesine engel olduğundan, takip yetkisi davanın açılmasından hüküm verilmesine kadar, hatta kanun yolları aşamasında da var olmalıdır. Türk hukuku bakımından, dava takip yetkisinin bir dava şartı olarak düzenlenmesiyle bu husus, tartışmaya gerek kalmayacak şekilde açık bir hâle gelmiştir (Buse Dişel, Dava Takip Yetkisi, İstanbul, 2020, s. 236).

5. Sendikaların dava takip yetkisi ise 6356 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında *"... 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."* şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre, bir işçi sendikası üye işçinin ücret ve diğer alacakları için bir dava açtığında Sendika öncelikle üyesinin hakkı için dava açtığını, bu konuda dava takip yetkisinin kendisine kanunen öngörüldüğünü, hak sahibi olduğunu iddia ettiği kişinin sendikasının üyesi olduğunu, bu davayı açmak için üye işçinin kendisine yazılı talimat verdiğini dava dilekçesinde açıklamalıdır. Bunlar sendikanın dava takip yetkisine ilişkin somut koşul vakıalardır (Dişel, s.174,175).

6. 6356 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez. Yargılama devam ederken işçi, üyeliği sona eren sendikanın davayı takip etmesine onay verdikten sonra, sonraki üye olduğu sendikaya da davayı takip için yetki verirse, dava takip yetkisi birden fazla sendikaya verilemeyeceğinden, önceki muvafakat geri alınmadığı sürece sonraki muvafakat geçerli kabul edilemez.

7. Somut olayda davacı 22.01.2021 tarihinde Türkiye Sağlık-İş Sendikasına üye olmuş, daha sonra yargılama devam ederken Öz Sağlık-İş Sendikasına üye

olmuştur. Aynı anda aynı işkolunda iki farklı sendikaya üye olunamayacağından davacının Türkiye Sağlık-İş Sendikası üyeliği düşmüş olsa da 6356 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesine göre yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi, üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla dava takip yetkisini etkilemez. Nitekim davacı da 09.09.2021 tarihli dilekçesiyle Türkiye Sağlık-İş Sendikasının davayı takip etmesine muvafakatının devam ettiğini bildirmiştir.

Davacı asıl Öz Sağlık-İş Sendikasına sunduğu 20.01.2023 tarihli dilekçesinde ise ekte yer alan muvafakatname gereğince somut davaya devam edilmesini talep etmiştir. Dilekçe ekinde de aynı tarihli, Öz Sağlık-İş Sendikasına sunulmuş olan, kendi adına dava takibi için Sendikaya verilen muvafakatname- yetki belgesi bulunmaktadır.

Yukarıda (6) numaralı paragrafta açıklandığı üzere, 6356 sayılı Kanun'un 26 ncı maddesinin ikinci fıkrası uyarınca dava takip yetkisi birden fazla sendikaya verilemeyeceğinden, önceki muvafakat geri alınmadığı sürece sonraki muvafakat geçerli kabul edilemez. Dosya içeriğinde davacının Türkiye Sağlık-İş Sendikasına verdiği muvafakati geri aldığına dair bir bilgi ve belge bulunmamaktadır. Bu durumda; davayı takip yetkisi bulunan Türkiye Sağlık-İş Sendikası vekilinin sunduğu ıslah dilekçesine itibar edilmesi gerekirken, davayı takip yetkisi bulunmayan Öz Sağlık-İş Sendikası vekilince sunulan ıslah dilekçesine itibar edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## **VI. KARAR**

Açıklanan sebeple;

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**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

18.12.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.