

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/39

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1364

Karar No. 2025/3995

Tarihi: 05.05.2025

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARINI TAŞIMAYAN İŞÇİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANILMAMIŞ OLMALARININ EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIK OLUŞTURMAYACAĞI**

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 39/1 hükmünde, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olmak koşulu ile yararlanılabileceği öngörülmüştür. Madde metnine göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için aslolan sendika üyeliği olup istisnai hâller dışında (dayanışma aidatı, sendikanın yazılı onayı gibi) sendika üyesi olmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Aynı Kanun'un 39/4 hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu nedenle bir toplu iş sözleşmesinin mali haklara ilişkin hükümlerinden taraf işçi sendikasının üyesi işçiler yararlanır. Üye olmayanların dayanışma aidatı ödeme ya da sözleşmenin Bakanlar Kurulu kararı ile teşmili dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir.

Belirtilen nedenlerle; aynı dönemde ve aynı koşullarda işe başlatılan işçilerin tamamının işverenin eşit işlem

borcu nedeniyle dava dışı Sendikanın tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerektiğine dair iş müfettişi tarafından tutulan 07.09.2021 tarihli tutanağın iptali istemine yönelik davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, aksi yönde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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 verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de; inceleme konusu dava, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369. maddesinde temyizde duruşmaya tâbi davalar arasında belirtilmediğinden, duruşma isteminin reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından (Bakanlık) 07.09.2021 tarihli tutanakla eski hükümlü ve engelli işçi alımı ilanı ile müvekkiline ait Hastane işyerinde çalıştırılmak üzere kura ile atanan işçilerin aynı koşullarda işe başlatılan diğer işçiler gibi İdari Mali İşler Daire Başkanlığına alınmasına, bu işçilerin aynı zamanda atanan diğer eski hükümlü ve engelli işçilere kıyasen yoksun kaldıkları toplu iş sözleşmesinden kaynaklı ücret ve sosyal haklarının bireysel iş sözleşmesinin olmaması ve işverenin işçilerine eşit davranma borcu sebebiyle ödenmesine karar verildiğini, müvekkili İdareyi ödeme yapmakla yükümlendiren bu tutanağın hukuka aykırı olduğunu, müvekkiline ait Hastane işyerinde çalışan işçilerin İşkolları Yönetmeliği'nin 17 sıra No.lu sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda yetkili sendikaya üye olma imkânının bulunduğunu, bu işçilerin kadrolarının İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra No.lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda faaliyet gösteren işyerine kaydırılması ve ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda kurulu bulunan sendika ile imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden geçmişe dönük olarak faydalandırılması gerektiği kanaatine varılmasının hukuka aykırı olduğunu, tutanağa göre sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda faaliyet gösteren Hastanede çalıştırılan işçilerin koşulsuz istisnasız ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda yetkili sendikaya üye olacağı varsayımı ile bu işçilere ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda kurulu sendika ile bağtlanan toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına karar verildiğini, ancak işçilerin sendika üyeliği yapmama, sendikaya geç üye olma veya hiç üye olmama ihtimalinin öngörülmediğini, hiçbir sendikaya üye olmadan çalışan işçilerin de bulunduğunu, somut verilere göre işçilerin sendika üyeliği olmadan sendika üyesi kabul edilerek işçilere ödeme yapılmasının yersiz ödemelere sebep olacağını, İdareyi ödeme

yapmakla yükümlendiren tutanak ile sendika üyesi olmayan işçilerin sendika üyesiymiş gibi toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmasının hukuka aykırı olduğunu beyanla 07.09.2021 tarihli tutanağın iptali ile müvekkilinin borçlu olmadığını tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde; işçilerin işe alındıkları kadro ile çalıştırıldıkları kadronun farklı olduğunu, bu durumun da işçinin sendikal haklarını ve faaliyetlerin işleyişini, özlük haklarını etkileyeceği gerçeğini değiştiremeyeceğini, bu işleyişin işçi lehine sürdürülebilir olması için işçinin alımı yapıldığı işkolunda istidam edilmesinin önemli olduğunu, henüz icrai nitelik kazanmayan müfettiş tutanağına istinaden açılan bu davanın hukuki menfaat ilkesi ihlal edilerek açıldığını ileri sürerek davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Emin Karataş cevap dilekçesinde; davacı Üniversite tarafından verilen ilanda işe alınan işçilerin İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı biriminde istihdam edileceğinin net bir şekilde açıklandığını, bu ilanda belirtilen koşulları sağladıkları için İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı birimine atandıklarını, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığında yetkili Sendikanın dava dışı Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Tez-Koop-İş Sendikası) olduğu için mali ve sosyal haklarının buna göre düzenlenmesi gerektiğini, davacı vekilinin iddialarının gerçek dışı olduğunu, eğer bir hata varsa bundan davacı tarafın sorumlu olduğunu, kadro ihdası yapılmadan kendilerini çalıştırdıklarını, kadro tahsislerini baştan yanlış yapıldığını belirterek davanın reddini istemiştir.

3. Davalılar Ahmet Uluç ve Emrah Karasan vekili cevap dilekçesinde; davanın süresinde açılmadığını, mevcut davada ispat yükünün davacıya ait olduğunu, dava konusu teftiş raporunda belirtilen eksiklik ve aykırılıklar bakımından davacının kusuru bulunduğunu, davacı tarafın 07.09.2021 tarihinde tebellüğ ettiği rapora karşı ihtirazı kayıt koymadığını ve raporda belirtilen eksiklikleri yerine getirdiğini, bu durumda teftiş raporunda belirtilen hususları kabul ettiği kanaatinde olduklarını, dava dilekçesinde teftiş raporunun İdare bakımından yerindelik denetimine konu olamayacağı ifade edilmiş ise de davacının davada işveren sıfatıyla yer aldığını, dolayısı ile idare hukuku bakımından ifade edilen hususların söz konusu dava bakımından yerinde olmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

4. Davalı Vedat Laçın cevap dilekçesinde; davacı Üniversitenin İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı biriminde işe girme hakkı kazandığını, işe başladığı 14.02.2019 tarihinde İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığında yetkili Tez-Koop-İş Sendikası üyeliğine başvurduğunu ancak üyeliğinin onaylanmadığını, dava konusu raporun Hastane ve idari birimlerde çalışan işçiler arasında iş barışını bozduğu ve İdare tarafından işçilere eşit davranılmadığı hissini doğacağı iddiasının varsayımına dayalı ve yersiz olduğunu, davacı tarafından Hastane işyerinde görevlendirilen bir

kısım işçilerin de kadroları nedeniyle dava dışı Tez-Koop-İş Sendikasının taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden faydalandırıldıklarını belirterek davanın reddini istemiştir.

5. Davalı Hacı Osman Özkan vekili cevap dilekçesinde; davacı tarafın taleplerinin hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, davanın süresinde açılmadığını, davacının rapora karşı ihtirazı kayıt koymadığını ve raporda belirtilen eksiklikleri yerine getirdiğini, teftiş raporunda belirtilen hususları kabul ettiği kanaatinde olduklarını belirterek davanın reddini istemiştir.

6. Diğer davalılar, davaya cevap dilekçesi vermemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; davanın hem usulden hem esastan reddinin hatalı olduğunu, bilirkişi incelemesi yapılmaksızın karar verildiğinden kararın eksik incelemeye dayandığını, davada taraf olmayan işçilerin dâhili davalı olarak davaya eklenmelerinin hatalı olduğunu, tutanağa göre isimleri belirtilen yedi işçinin işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın üyesi olmadıklarını, aksine başka bir sendikaya üye olduklarını, anılan işçilerin başka bir sendikaya üye oldukları dönemde üyesi olmadıkları sendikanın taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmalarının hukuka aykırı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 92/3 hükmü kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulunca düzenlenen tutanakların iptali isteminin yerinde olup olmadığına ilişkindir.

1. 4857 sayılı Kanun'un 91/1 hükmüne göre Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Devletin bu ödevinin kaynağı, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 49/2 hükmünde yer alan "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." düzenlemesidir.

4857 sayılı Kanun'un 92. maddesinin 3. fıkrasının açık hükmü gereğince iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar, teftişin türünün herhangi bir etkisi olmaksızın, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Bu karinenin aksi, ancak yetkili iş mahkemesine itiraz yolu ile ileri sürülebilir.

Kanun'da, iş müfettişi tarafından tutulan tutanaklar ile raporlardan ayrı ayrı söz edildiğine göre sadece tutanaklara karşı dava açılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.03.2024 tarihli ve 2024/1979 Esas, 2024/5195 Karar sayılı kararı).

Dairemiz uygulamasına göre 92. madde kapsamındaki davalarda husumetin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yanında kimliği belirlenebilen şikâyetçi veya ihbar eden işçiye de yöneltilmesi gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.04.2024 tarihli ve 2024/2742 Esas, 2024/6814 Karar sayılı kararı).

Davalı Bakanlık tarafından yapılan teftiş sonucunda düzenlenen davaya konu 07.09.2021 tarihli tutanakta; davacı Üniversite işyerlerinde engelli ve eski hükümlü işçi istihdam edilmesine yönelik olarak Türkiye İş Kurumuna başvuru yapıldığı, davacının talebine dair Türkiye İş Kurumunca yapılan ilan üzerine sürekli işçi kadrolarına başvuranların işe alındığı, aynı ilan üzerine aynı koşullarda davacı Üniversitenin muhtelif işyerlerinde işe alınan işçilerin çalıştıkları işyerlerinin işkolunun farklı olmasından dolayı bir kısmının Tez-Koop-İş Sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmadığı ve bu nedenle düşük ücret aldıkları, aynı dönemde ve aynı koşullarda işe başlatılan söz konusu işçilerin tamamının işverenin eşit işlem borcu nedeniyle Tez-Koop-İş Sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerektiği, bu işçilerin öncesinde anılan toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmamalarından kaynaklanan fark ücret ve diğer sosyal haklarının tahakkuk ettirilerek ödenmesinin uygun olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

İlk Derece Mahkemesince davanın süresinde olmadığı gibi işçiler için yapılan kadro ilanında, çalışacakları işyerinin davacı Üniversitenin İdari ve Mali İşler Başkanlığı olarak belirtildiği, anılan işyerinin İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra No.lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda yer aldığı ve işyerinde dava dışı Tez-Koop-İş Sendikası ile bağitlanan toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu ancak davalı işçilerin İşkolları Yönetmeliği'nin 17 sıra No.lu sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda faaliyet gösteren davacı Üniversitenin Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü işyerinde istihdam edildikleri, bu işyerinde işverenle bağitlanan bir toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı, davalı işçilerle yazılı sözleşme yapılmadığı ve işe alım yapılan işyerinden farklı bir işyerinde çalışmaya ilişkin muvafakatlerinin varlığından söz edilemeyeceği, davalı işçiler ile aynı dönemde aynı birimin sürekli işçi kadrolarına alınan dava dışı işçilerin Tez-Koop-İş Sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırıldığı, ancak davalı işçilerin kendi rızaları dışında farklı bir işkoluna tâbi işyerinde çalıştırılmaları nedeniyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamadıkları, davalı işçilerin, Tez-Koop-İş

Sendikasına üyelik başvurusunda buldukları ancak farklı işkolunda çalışıyor olmaları nedeniyle üyeliklerinin onaylanmadığı, toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarının davacı Üniversitenin uygulamaları nedeniyle engellenmiş olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş olup davacı vekilinin istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esaslan reddine karar verilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemektedir.

Öncelikle dava konusu tutanağın davacıya 08.09.2021 tarihinde tebliğ edildiği ve dava süresinde açıldığından İlk Derece Mahkemesinin gerekçesinde belirtilen davanın süresinde olmadığına dair değerlendirmenin yerinde olmadığı anlaşılmıştır. Davaya konu 07.09.2021 tarihli tutanağın esasına ilişkin olarak davalı Bakanlıkça aynı dönemde ve aynı koşullarda işe başlatılan işçilerin tamamının işverenin eşit işlem borcu nedeniyle Tez-Koop-İş Sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerektiği sonucuna ulaşılmış ise de toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi bakımından kapsamında yer alan işçilerin, toplu iş sözleşmesinin mali haklara ilişkin hükümlerinden yararlanabilmesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 39. maddesinde belirtilen şartların varlığına bağlıdır.

6356 sayılı Kanun'un 39/1 hükmünde, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olmak koşulu ile yararlanılabileceği öngörülmüştür. Madde metnine göre toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için aslolan sendika üyeliği olup istisnai hâller dışında (dayanışma aidatı, sendikanın yazılı onayı gibi) sendika üyesi olmayanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. Aynı Kanun'un 39/4 hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu nedenle bir toplu iş sözleşmesinin mali haklara ilişkin hükümlerinden taraf işçi sendikasının üyesi işçiler yararlanır. Üye olmayanların dayanışma aidatı ödeme ya da sözleşmenin Bakanlar Kurulu kararı ile teşmili dışında toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir.

Belirtilen nedenlerle; aynı dönemde ve aynı koşullarda işe başlatılan işçilerin tamamının işverenin eşit işlem borcu nedeniyle dava dışı Sendikanın tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması gerektiğine dair iş müfettişi tarafından tutulan 07.09.2021 tarihli tutanağın iptali istemine yönelik davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken, aksi yönde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esaslan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN

KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

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

05.05.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.