

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9068

Karar No. 2025/9602

Tarihi: 08.12.2025

●KAMU İHALE SÖZLEŞMELERİ KANUNU KAPSAMINDA ALT İŞVERENLERLE YAPILAN TİS HER BİR ALT İŞVEREN AYRI BİR İŞYERİ OLARAK KABUL EDİLECEĞİ

●YETKİ TESPİTİNDE HER BİR ALT İŞVERENİN ÇALIŞTIRDIĞI İŞÇİ SAYISININ AYRI AYRI DİKKATE ALINACAĞI

ÖZETİ: 6552 sayılı Kanun ile getirilen istisnai düzenlemeler karşısında, kamu kurum ve kuruluşları ile alt işverenler arasında bağitlanan personel çalıştırılmasına dayalı her hizmet alım sözleşmesinin ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi konusu olacağı, bu nedenle 1519301.034 sicil numaralı işyerinin diğer işyerlerinden ayrı şekilde değerlendirilmesi gerektiği, davalı Bakanlıkça 1338053.034 ve 1048819.034 sicil numaralı diğer iki işyerinin de 30.01.2024 tarihli ve 336584 sayılı yetki kapsamına dâhil edilmesinin isabetli olmadığı, ancak 1519301.034 sicil numaralı işyerinde çalışan 189 işçinin 159'unun davalı Sendikanın üyesi olduğu ve Sendikanın işyeri toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli yarıdan fazla çoğunluğu sağladığı, 1338053.034 ve 1048819.034 sicil numaralı işyerlerinin yetki tespitine esas alınması doğru değil ise de bu hususun sonuca etkili olmadığı görülmüştür.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Sendikanın müvekkili nezdinde çalışan ve sendika üyesi olan işçilerin bir listesini noterlik kanalı ile müvekkiline tebliğ etmesi zorunluluğu bulunduğunu, müvekkili nezdinde çalışan sendikalı işçi bulunmadığını, yetki tespitine konu işyerinde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İstanbul İl Müdürlüğü ile yapılan hizmet alımı sözleşmesine istinaden işçi çalıştırıldığını, bu işçilerin müvekkili Şirket nezdinde çalıştıkları görünse de müvekkili Şirketin asıl işveren olmadığını, asıl işverenin Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İstanbul İl Müdürlüğü olduğunu, bu durumun çoğunluk hesaplamasında dikkate alınmaması gerektiğini, söz konusu hizmet alım sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin de hizmet alımına dayalı kamu ihale sözleşmesinin sona ermesi ile sona ereceğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının diğer davalı Sendika lehine yapmış olduğu 30.01.2024 tarihli ve 336584 sayılı olumlu yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait işletmede müvekkili Sendikanın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (6356 sayılı Kanun) aranan gerekli çoğunluğa sahip olduğunu, dava dilekçesi ekinde dava ile ilgili somut hiçbir delil yer almadığını, soyut olarak bir kısım temelsiz iddialarda bulunulduğunu, davanın yetki işlemlerini durdurarak işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma haklarını engellemek amacıyla açıldığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde; davacı tarafın yetki tespit yazısına karşı itiraz dilekçesini süresinde sunup sunmadığının tespiti ile süresinde sunulmadığının tespiti hâlinde davanın süre yönünden reddi gerektiğini, 6356 sayılı Kanun gereği yetki tespit başvurusu karşılanırken davacının aynı işkolunda yer alan tüm işyerlerinin dikkate alındığını, yetki başvurularında üyelik fişlerinin işverene tebliğ edilmesi yönünde mevzuatta bir düzenleme yer almadığını, Kurum işleminde herhangi bir isabetsizlik bulunmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; yetki tespitine konu 3 işyerinden birisi olan 1519301.034 sicil numaralı işyerinin 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun (4734 sayılı Kanun) kapsamında olup olmadığının tartışmalı olduğu, Kurumdan gelen cevaba göre 1519301.034 sicil numaralı işyerinin 4734 sayılı Kanun kapsamında yer aldığı anlaşıldığı, bu durumda davacı ile dava dışı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İstanbul İl Müdürlüğü arasındaki sözleşmenin, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi olduğu, yetki tespitine konu 1519301.034 sicil numaralı işyerinin, Aile ve Sosyal Hizmetler

Bakanlığı İstanbul İl Müdürlüğü ile yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi kapsamında faaliyet gösterdiği, yetki tespitine konu diğer iki işyerinin ise bu kapsamda olmadığı, 1519301.034 sicil numaralı işyerinin diğer işyerlerinden ayrı şekilde değerlendirilmesi gerektiği, 1519301.034 sicil numaralı işyerinde çalışan 189 işçinin 159'unun davalı Sendikanın üyesi olduğu, dolayısıyla bu işyerinde davalı Sendikanın yarından fazla üyeye sahip olması nedeniyle yetki şartının sağlandığı, bu nedenle davalı Bakanlıkça 1338053.034 ve 1048819.034 sicil numaralı diğer iki işyerinin de yetki kapsamına dâhil etmesinin isabetli olmadığı, ancak davalı Bakanlıkça yapılan hatanın Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenen davalı Sendikaya yüklenmesinin hakkaniyetli olmadığı, yetki belgesinin iptalinin de usul ekonomisine aykırı olacağı, davacıya ait 1519301.034 sicil numaralı işyerinin tek başına değerlendirilmesi gerektiği, bu işyerinde çalışan 189 işçiden 159'unun davalı Sendika üyesi olduğu, Sendikanın işyerinde yarından fazla çoğunluğu sağladığı, davacıya ait 1338053.034 ve 1048819.034 sicil numaralı diğer iki işyerinin ise bu kapsamda değerlendirilemeyeceği gerekçesi 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; davaya konu 30.01.2024 tarihli ve 336584 sayılı olumlu yetki tespit yazısında yetki tespitinin işletme düzeyinde yapıldığı, İlk Derece Mahkemesince 1338053.034 ve 1048819.034 sicil numaralı işyerlerinin yetki tespitinin kapsamı dışında olduğu belirtilerek yalnızca 1519301.034 sicil numaralı işyeri bakımından işyeri düzeyinde değerlendirme yapılarak davanın reddine karar verilmesinin usul ve kanuna aykırı olduğu, Bakanlığın yapmış olduğu 30.01.2024 tarihli ve 336584 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesi gerektiği gerekçe gösterilerek davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı Sendika vekili temyiz dilekçesinde: 1519301.034 sicil numaralı işyeri bakımından asıl işveren İdarenin yapmış olduğu ihalenin 4734 sayılı Kanun'un 62/1-(e) hükmü kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi olmadığını, zira İdarenin böyle bir sözleşme yapmasının 4734 sayılı Kanun'da açıkça yasaklandığını, 1519301.034 sicil numaralı işyeri bakımından yapılan ihalede toplam maliyetinin yüzde 70'inin işçilik maliyeti olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

2. Davalı Bakanlık vekili temyiz dilekçesinde; dava konusu işlemin usul ve mevzuata uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davahılar vekillerinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir

2. Toplu iş sözleşmesi kavramı 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 53. maddesinde düzenlenmiştir. "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı maddenin 1. fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

6356 sayılı Kanun'un 41/1 hükmüne göre "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

6356 sayılı Kanun'un 34/2 hükmünde, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (Talat Canpolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul, 2013, s.128; Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir.

6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddelerinde belirtilen usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinde taraflarca anlaşma sağlanması durumunda toplu iş sözleşmesi bağtlanacak, aksi hâlde ise arabuluculuk aşaması ve daha sonra ise grev aşaması gündeme gelecektir. Anayasa'nın 54/3 hükmünde de, grev ve lokavtın yasaklanabileceği hâllerin kanunla düzenleneceği belirtildikten sonra devam eden fıkrada da, grev ve lokavtın yasaklandığı hâllerde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleceği ifade edilmiştir.

Hukukumuzda, yukarıda belirtilen düzenlemeler doğrultusunda, toplu görüşme süreci işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren arasında yürütülecek ise de kamu kurumlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi ile faaliyet gösteren alt işveren işyerleri yönünden kısmen ayrıksı düzenlemeler öngörülmüştür.

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 8. maddesine 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik

Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un (6522 sayılı Kanun) 13. maddesi ile eklenen fıkra göre "4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkra göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir."

Madde doğrultusunda düzenlenen ve 22/01/2015 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik ile de uygulamanın esasları ayrıntılı olarak tanzim edilmiştir.

6552 sayılı Kanun ile getirilen sisteme göre asıl işveren alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmelerinin, alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla kamu işveren sendikalarından birisi tarafından yürütülerek sonuçlandırılması öngörülmüştür. Kanun'un gerekçesinde de düzenlemenin amacının, belirtilen alt işveren işçilerinin de diğer işçiler gibi, Anayasa'da yer verilen sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğunun açık olduğu, ancak ihale mevzuatının mevcut düzenlemelerinin, uygulamada söz konusu işçilerin anayasal haklarını kullanmasını engellediğini, son yıllarda bu işçilerin söz konusu haklarını kullanmaya başladıkları, alt işveren yahut idare ile toplu iş sözleşmesi imzaladıkları, ancak toplu iş sözleşmesi nedeniyle elde edilen ücret ve sosyal haklarının kamu ihale mevzuatındaki hükümler nedeniyle akim kaldığının görüldüğü ve bu gerekçelerle alt işveren işçilerinin toplu sözleşme hakkının temini olduğu hususu ifade edilmiştir. Nitekim uygulamada da alt işveren tarafından toplu iş sözleşmesi bağtılsa dahi hizmet alım sözleşmeleri ve kamu ihale mevzuatı sebebiyle, idarece fiyat farkının temini söz konusu olmadıgından, işçilerin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının akim kaldığı müşahade edilmektedir. Bu

itibarla, belirtilen aksaklıkların giderilmesi amacıyla, kamu işveren sendikasının, üyelik ilişkisi bulunmayan alt işvereni temsilen toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olması 6356 sayılı Kanun ile öngörülen sisteme getirilen önemli bir istisnadır (Aydın Başbuğ, "Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi", İş ve Hayat, Yıl 2, Sayı 3, s.126).

Diğer taraftan 6552 sayılı Kanun ile öngörülen düzenlemeler ve istisnai sistemin getirdiği yeni hukuki durum karşısında, kamu kurum ve kuruluşları ile alt işverenler arasında bağitlanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmelerinin her birinin farklı alt işveren işyeri olarak kabul edilmesi ve her birinin ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi konusu olması gerekmektedir (Başbuğ, s.126).

Zira, 6552 sayılı Kanun ile öngörülen sistem ile idarece fiyat farkının karşılanabilmesi ve işçilerin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının akim kalmaması için, farklı koşullarda bağitlanan, süreleri dahi örtüşmeyen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmelerinin ve farklı ihale şartlarının gözetilerek ayrı işyeri toplu iş sözleşmeleri bağitlanması bir zorunluluktur. Aksi hâlde, farklı ihale koşulları ve hizmet alım sözleşmelerinin, tek bir işletme toplu iş sözleşmesi konusu yapılması, sistemi yeniden işlemez hâle getirecek ve bu durum da işçilerin mağduriyetine sebebiyet verecektir. Bu itibarla, yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı şekilde işletme toplu iş sözleşmesine dair hüküm Dairemizce de emredici ve kamu düzenine ilişkin kabul edilse de 6552 sayılı Kanun ile getirilen istisnai düzenlemeler karşısında, kamu kurum ve kuruluşları ile alt işverenler arasında bağitlanan personel çalıştırılmasına dayalı her hizmet alım sözleşmesinin ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi konusu olması gerektiği tartışmasızdır.

İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 02.01.2024 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 1338053.034, 1048819.034 ve 1519301.034 sicil numaralı işyerlerinde toplam 207 işçi çalıştığı ve 159 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı Sendikanın işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığına dair 30.01.2024 tarihli ve 336584 sayılı olumlu yetki tespiti kararı verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta Bölge Adliye Mahkemesince yetki tespitine konu 1338053.034 ve 1048819.034 sicil numaralı işyerlerinin yetki tespitinin kapsamı dışında olduğu belirtilerek yalnızca 1519301.034 sicil numaralı işyeri bakımından işyeri düzeyinde değerlendirme yapılmak suretiyle davanın reddine karar verilmesinin usul ve kanuna aykırı olduğu gerekçesi ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kabulüne hükmedilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemiştir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İstanbul İl Müdürlüğünün dosyaya sunulan 26.12.2023 tarihli yazısında açıkça ifade edildiği üzere yetki tespitine konu 1519301.034 sicil numaralı işyerinin 4734 sayılı Kanun'un 62/1-(e) hükmü kapsamında yer aldığı, 1519301.034 sicil numaralı işyerinin personel çalıştırılmasına

dayalı hizmet alım sözleşmesi kapsamında faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır.

6552 sayılı Kanun ile getirilen istisnai düzenlemeler karşısında, kamu kurum ve kuruluşları ile alt işverenler arasında bağtlanan personel çalıştırılmasına dayalı her hizmet alım sözleşmesinin ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi konusu olacağı, bu nedenle 1519301.034 sicil numaralı işyerinin diğer işyerlerinden ayrı şekilde değerlendirilmesi gerektiği, davalı Bakanlıkça 1338053.034 ve 1048819.034 sicil numaralı diğer iki işyerinin de 30.01.2024 tarihli ve 336584 sayılı yetki kapsamına dâhil edilmesinin isabetli olmadığı, ancak 1519301.034 sicil numaralı işyerinde çalışan 189 işçinin 159'unun davalı Sendikanın üyesi olduğu ve Sendikanın işyeri toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli yarıdan fazla çoğunluğu sağladığı, 1338053.034 ve 1048819.034 sicil numaralı işyerlerinin yetki tespitine esas alınması doğru değil ise de bu hususun sonuca etkili olmadığı görülmüştür.

Bu noktada belirtmek gerekir ki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen 30.01.2024 tarihli ve 336584 sayılı olumlu yetki tespit kararı sadece 1519301.034 sicil numaralı işyerini kapsayacağından, toplu görüşme sürecinin de bu çerçevede yürütülmesi gerektiği gözetilmelidir.

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında yetki tespitine konu 1519301.034 sicil numaralı işyeri bakımından davalı Sendikanın yarıdan fazla çoğunluğu sağladığının, davacı işveren tarafından yetki tespitinin iptalini gerektirecek başkaca bir olgunun da kanıtlanamadığının anlaşılmasına göre Bölge Adliye Mahkemesince davanın reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir.

Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan sebeplerle;

Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen Bölge Adliye Mahkemesi kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

1. Davanın REDDİNE,

2. Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 615,40 TL harçtan, peşin alınan 427,60 TL harcın mahsubu ile bakiye 187,80 TL harcın davacıdan tahsili ile Hazineye irat kaydına,

3. Davalı Sendika tarafından yatırılan 3.033,70 TL temyiz yoluna başvurma harcının davacıdan alınarak ilgili davalıya verilmesine,

4. Karar tarihinde yürürlükte bulunan Tarife'ye göre 45.000,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,

5. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı Bakanlığın yapmış olduğu 405,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile ilgili davalıya ödenmesine, davalı Sendikanın yapmış olduğu yargılama gideri bulunmadığının tespitine,

6. Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili taraflara iadesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde Öz Taşıma İş Sendikasına iadesine,

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

08.12.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi