İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/75

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3990
Karar No. 2026/4131
Tarihi: 30.04.2026

●YARGI KARARI İLE GREVİN SONLANDIRILMASININ KOŞULLARI
●GREVİN MAHKEME KARARI İLE SONLANDIRILMASI İÇİN SENDİKANIN YETKİ TESPİTİ BAŞVURU TARİHİNDEKİ ÜYELERİNİN DÖRT'TE ÜÇÜNÜ KAYBETMİŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
●İŞÇİLERİN BİR KISMININ MUVAZAALI ALT İŞVERENE GEÇİRİLMESİ NEDENİYLE İŞKOLU DEĞİŞİKLİĞİ NEDENİYLE ÜYELİKLERİNİN DÜŞMÜŞ OLMASI
●MUVAZAANIN KESİNLEŞMESİYLE BİRLİKTE ALT İŞVEREN İŞÇİLER İŞ SÖZLEŞMESİNİN BAŞINDAN İTİBAREN ASIL İŞVEREN İŞÇİ OLACAĞI
●MUVAZAALI ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ NEDENİYLE ÜYELİĞİ DÜŞEN İŞÇİLERİNDE SENDİKA ÜYE SAYISININ HESABINDA DİKKATE ALINMASININ GEREKTİĞİ
●MUVAZAALI ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ NEDENİYLE ÜYELİĞİ DÜŞEN İŞÇİLER SAYILDIĞINDA SENDİKANIN YETKİ BAŞVURU TARİHİNDEKİ ÜYELERİNİN DÖRT'TE ÜÇÜNÜ KAYBETMEMİŞ OLDUĞU
●GREVİN DURDURULMASI İSTEMİNİN REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Bozma kararında da belirtildiği gibi alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespit edilmesi ve bu tespitin kesinleşmesi ihtimalinde, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin

işçisi sayılarak işlem göreceğinden, bu işçiler arasında sendika üyelerinin bulunması durumunda, bu tespit 6356 sayılı Kanun'un 75/6 hükmü kapsamında sendikanın üyelerinin dörtte üçünü kaybedip kaybetmediği konusunda doğrudan sonuca etki edecektir.

Dosya içeriğine göre yetki başvuru tarihinde davalı Sendika üye sayısı 149 olduğundan, dörtte üç oranında üye kaybının söz konusu olabilmesi için, davalı Sendikanın üye sayısının 37'ye düşmesi gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarına göre dava tarihi itibarıyla sendika üye sayısı 14 olarak tespit edilmiştir.

Diğer taraftan, yetki başvuru tarihi itibarıyla yetki tespitine konu işyerinde çalışmakta iken alt işveren işçisi olarak işe girişi yapılan işçilerin çalıştığı işyerlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca yapılan denetim neticesinde alt işverenlik ilişkilerinin muvazaalı olduğunun tespit edildiği, rapora itiraz istemli açılan davanın reddedildiği, istinaf başvurusunun esastan reddedildiği ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesince kararın onandığı görülmektedir. Bölge Adliye Mahkemesince, bu kapsamda olan 47 işçi bulunduğu, işkolu değişikliği sebebiyle bu işçilerin sendika üyeliklerinin düştüğü tespitinde bulunulmuştur.

Belirtmek gerekir ki, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun kesinleşmesinin hukuki neticesi, alt işveren işçilerinin iş ilişkisinin başlangıcından itibaren asıl işveren işçisi sayılmasıdır. Bu itibarla alt işveren yanında çalışma şeklindeki işveren değişikliği geçersiz olduğundan, işkolu değişikliği de hukuken geçersiz sayılmalı ve bu suretle sendika üyeliklerinin devam ettiği kabul edilmelidir. Muvazaalı alt işverenlik ilişkileri kapsamında çalıştırılan, işkolu değişikliği sebebiyle sendika üyeliği düşen işçiler sayıya dâhil edildiğinde, davalı Sendikanın yetki başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybetmediği anlaşıldığından, davalı Sendika bakımından da davanın esastan reddine karar verilmelidir.

Bölge Adliye Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar; davalı Basın İş Sendikası (Sendika) vekilince 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

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Sendikanın müvekkiline ait işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alıp yasal prosedür sonunda taraflar arasında anlaşma sağlanamaması üzerine 20.02.2024 tarihli ve 2024/41 sayılı toplantıda grev kararı aldığını, akabinde 20.03.2024 tarihinde grev uygulama kararı aldığını, alınan grevin uygulama kararına hiçbir çalışanın katılmadığını, çalışan mevcudunun tamamının greve çıkmak yerine çalışmayı tercih ederek uygulanan grevi eylemleri ile onaylamadıklarını açıkça gösterdiklerini, bu durumun aynı gün Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü yetkililerince de yerinde tespit edildiğini, kanuni süre içinde grev kararının alındığını ancak bildirilen tarihte grevin başlamadığını, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 60/4 hükmünde "Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer... Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa yetki belgesinin hükmü kalmaz." denildiğini, 6356 sayılı Kanun'un 75. maddesi ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.11.2017 tarihli ve 2017/9-2783 Esas, 2017/1427 Karar sayılı içtihatlarının birlikte değerlendirilmesi sonucunda, davalı Sendikanın yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybetmiş olması sebebiyle davalı Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine karar verilmesi gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle grev hakkının düştüğüne ve grevin bu nedenle sona erdirilmesine, Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü vekili cevap dilekçesinde; davacı ile diğer davalı Sendika arasında yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine Sendika tarafından 20.02.2024 tarihinde 20.03.2024 tarihinde başlayacak grev kararının alındığını, Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirildiğini, 20.03.2024 tarihinde Kurum personelinin grev ilan edilen işyerine gittiğini ve grevin uygulanmaya başladığını, greve katılan işçi sayısını tespit edememekle beraber işyeri önünde grev sözcüsü ve gözcüsünün bulunduğunun tespit edildiğini, İŞKUR Genel Müdürlüğünün görev ve yetkilerine bakıldığında sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavta ilişkin işlemler olmadığının da açıkça görüleceğini, açılan davanın tarafının İŞKUR Genel Müdürlüğü olmamakla beraber husumetin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yöneltilmesinde de hukuki yarar bulunmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; yargı süresinin uzunluğundan faydalanarak işverenin işyerine akrabası olan O.C.H. isimli işveren vekilini kötülüklerine maşa olarak getirdiğini, Manisa iş mahkemelerinde görülen sendikal tazminat istemli işe iade dava dosyalarına yansıyan tanık ifadelerinden de anlaşılacağı üzere, O.C.H'nin tek görevinin işyerindeki sendikalı işçi sayısını sıfıra indirmek olduğunu, bu kişinin çeşitli isimlerde şirketler kurduğunu, bu tarihe kadar ilgili Şirketlerin yahut O.C.H'nin ne ambalaj, ne baskı konusunda tek bir faaliyeti ve bu konuda çalışanı olmadığını, bu Şirketten diğer şirketlere kaydırma yapılırken işçilerin işten çıkarılma baskısı altında kaldıklarını ve kaydırılan işçilerin görev yerlerinin dahi değişmediğini, işçilerin davacı fabrikanın bulunduğu "Yunusemre/Manisa" adresinde aynı işi, Pilenpak Şirketinin makineleriyle yapmaya devam etmekte olduklarını, davacı Şirketin amacının grev aşamasına gelen toplu pazarlık sürecinde, grev kararı almak zorunda kalan müvekkillerinin yetkilisi olduğu Sendikanın grevi uygulamasını engellemek olduğunu, işyerinde çok az sayıda üye kaldığını, diğer üyelerin çoğunluğunun muvazaalı alt işveren işyerinde olduğunu, davacı Şirketin tüm işçilerinin neredeyse beyaz yaka mühendisler, vardiya amirleri, Şirket yetkilileri ve sendika karşıtı mavi yaka bir kısım işçi olduğunu, dolayısıyla davacı Şirketin hukuka aykırı tasarrufu ile sendikal hakların kullanılmasını engellemekte olduğunu, muvazaa tespit davalarının bekletici mesele yapılması gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

Manisa 2. İş Mahkemesinin 10.05.2024 tarihli kararı ile; davacı işyerindeki sendikalı işçi sayısının dörtte üçünün kaybedildiğinin anlaşıldığı, 6356 sayılı Kanun'un 75/6 hükmü gereği uygulamaya konulan grevin durdurulmasına karar vermek gerektiği, 6356 sayılı Kanun'un 75/6 hükmünde sendikalı işçi sayısının dörtte üçünün kaybedilmesinin yetki belgesinin geçersizliğine sebep olacağı yönünde bir ibare içermediğinden bu yöndeki talebin reddine karar vermek gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne, grevin 25.05.2024 tarihi itibarıyla sonlandırılmasına, yetki belgesinin geçersizliğinin tespiti talebinin reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin 10.05.2024 tarihli kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin 20.09.2024 tarihli kararı ile; taraf vekillerinin istinaf sebeplerinin incelenmesinde grevin uygulanmaya başlandığının kabulüne ilişkin bir istinaf sebebinin ileri sürülmemesi nedeniyle kesinleşen bu hususun istinaf incelemesi dışında bırakıldığı, Bakanlık kayıtlarının incelenmesinde davalı Sendikanın başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıkları sabit olduğundan İlk Derece Mahkemesince grevin sonlandırılmasına karar verilmesinde hata bulunmadığının değerlendirildiği, muvazaa tespitine ilişkin bir kısım dava

dosyasının derdest durumda olduğunun görüldüğü, her ne kadar açılan davaların Sendika lehine sonuçlanması ve muvazaalı alt işveren çalışmasının tespiti hâlinde alt işverende çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenliğin işçisi sayılacağı ve bu durumun sendikanın üye sayısına etki edeceği anlaşılmakta ise de davalı Sendika tarafından çalışmaya devam eden hangi sendikalı işçilerin alt işverene aktarıldığı, aktarılan işçi sayıları, aktarılan işçilerin işkolu nedeniyle sendika üyeliklerinin düşüp düşmediği gibi hususlarda herhangi bir sayı ve veri sunulmadığı, bu kapsamda muvazaaya ilişkin davaların sonucunun eldeki davaya etkisine ilişkin somut bir delilin ortaya konulmadığı, bunun yanında, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılması hâlinde dahi bu işçilerin grev tarihinde sendika üyeliğini devam ettirip ettirmeyecekleri, sendika üyelikleri düşenlerin yeniden sendikaya üye olup olmayacaklarını belirleyebilmenin ve alt işveren işçilerinin farazi olarak hepsinin sendikaya üye olacağının yahut sendika üyeliklerini devam ettireceklerini kabul etmenin, üyeliğinin tamamen işçilerin iradelerine bağlı bir husus olması nedeniyle, mümkün olmadığının değerlendirildiği; ayrıca ne zaman sonuçlanacağı belli olmayan, kesinleşme süreçleri de dikkate alındığında uzun süreli yargılamaların mümkün olduğu bir çok dosyanın sonucunun bekletici mesele yapılmasının, tarafların ve özellikle işçilerin haklarının korunması yönünden hızlı bir şekilde uyuşmazlığın giderilmesi gereken bu tür davalar açısından mümkün görülmediği, bu nedenlerle, davalı Sendikanın yukarıda bahsedilen dosyaların bekletici mesele yapılmasına yönelik istinaf sebeplerinin yerinde görülmediği, somut uyuşmazlık yönünden, yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden ve bu nedenle işçilerin çoğunluğunun temsil gücünü yitiren Sendikanın, uygulamaya başladığı grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesine karar verildiği dikkate alındığında Sendikanın yetkisinin düştüğünü kabul etmek ve İŞKUR Genel Müdürlüğü yönünden husumet nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle davalı Sendika vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine, davacı ve davalı İŞKUR Genel Müdürlüğü vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle grevin 25.05.2024 tarihi itibarıyla sonlandırılmasına, grev sonlandırma kararının işyerinde ilanına, yetki belgesinin geçersizliğine, davalı İŞKUR Genel Müdürlüğüne karşı açılan davanın husumet yokluğundan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bölge Adliye Mahkemesinin 20.09.2024 tarihli kararının süresi içinde davalı Sendika tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairece; yapılan araştırmanın yetersiz olduğu, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespit edilmesi ve bu tespitin kesinleşmesi ihtimalinde, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceğinden, bu işçiler arasında sendika üyelerinin bulunması durumunda, bu tespitin 6356 sayılı Kanun'un 75/6 hükmü kapsamında sendikanın üyelerinin dörtte üçünü kaybedip kaybetmediği konusunda doğrudan sonuca etki

edecek nitelikte olduğu, yine aynı şekilde işe iade davası kabul edilen sendika üyesinin bulunması ve kanuni süre içinde işe başlama başvurusu yapılması durumunda, fesih tarihi değişeceğinden ve ayrıca işçi işe başlatılırsa iş sözleşmesi devam edeceğinden, bu hususların da doğrudan sonuca etki edecek nitelikte olduğu, Bölge Adliye Mahkemesince belirtilen hususların araştırılması gerektiği gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; uyulan bozma kararı doğrultusunda yapılan araştırma neticesinde başvuru tarihi itibarıyla sendika üyesi işçilerden 42 işçinin dava tarihinden önce işyerinden ayrıldığı, 47 işçinin dava tarihinden önce işyerinden ayrılarak başka firmada çalışmaya başlamaları nedeniyle işkolu değişikliği sebebiyle üyeliğinin düştüğü, 4 işçinin işe iade davası kabul edilmekle birlikte işe başlatılmadığı tarihin dava tarihinden önce olduğu, dolayısıyla dava tarihi itibarıyla işyerinde çalışmasının bulunmadığı, işe iade davası kabul edilen 30 işçinin sendika üyeliğinin dava tarihinden önce işkolu değişikliği nedeniyle düştüğü, hakkında muvazaa tespiti yapılan 2 işçinin sendika üyeliğinin üyelikten çekilme, 3 işçinin sendika üyeliğinin emeklilik nedeniyle dava tarihinden önce düştüğü, hâlen çalışan işçilerden 9 işçinin sendika üyeliğinin dava tarihinden önce üyelikten çekilme nedeniyle düştüğü, başvuru tarihi itibarıyla sendika üyesi olan 137 işçinin dava tarihi itibarıyla sendika üyeliğinden ayrıldığı ve işyerinde çalışmadığı, hâl böyle olunca, davalı Sendikanın başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıkları gerekçesiyle "A-1-Davalı Türkiye Basın Yayın Gazetecilik Grafik-Tasarım Baskı ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası tarafından davacıya ait, işyerinde başlatılan GREVİN 25/05/2024 tarihi itibarıyla sonlandırılmasına, 2-Mahkemenin grev sonlandırma kararının iş yerinde ilanına, ilanın yapılacağı 25/05/2024 tarihinde grevin sona ermesine, gereği için karardan bir suret ilgili birim olan Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne gönderilmesine, 3-Davalı Basın Yayın Gazetecilik Grafik-Tasarım Baskı ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikasının yetki belgesinin geçersizliğine, 4-Davalı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne karşı açılan davanın husumet yokluğundan reddine" karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı Sendika vekili; cevap dilekçesinde belirttiği sebepleri ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, yetki tespit tarihindeki sendika üyeliklerinin dörtte üçünün sona erdiği iddiasıyla grevin sonlandırılması ile işçi sendikasının yetkisinin düştüğünün tespiti istemine ilişkindir.

6356 sayılı Kanun'un "Grevin tanımı" kenar başlıklı 58. maddesi şöyledir:

"(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir

kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır."

6356 sayılı Kanun'un "Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması" kenar başlıklı 60. maddesi şöyledir:

"(1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(6) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile.)

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir."

6356 sayılı Kanun'un "Grev ve lokavtı sona erdirme kararı" kenar başlıklı 75/6 hükmü şöyledir:

"Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir."

Dosya içeriğinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 23.02.2022 tarihli ve 98911 sayılı yetki tespit kararı ile davalı Sendikanın davacı işverene ait 0061841.045 sicil No.lu işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli

çoğunluğu sağladığının tespit edildiği, yetki tespitine itirazın reddine ilişkin kararın Dairemizce onandığı ve bunun üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yetki belgesi düzenlendiği anlaşılmaktadır. Taraflar arasında başlayan toplu görüşme sürecinde anlaşma sağlanamadığı ve nihayet Sendika tarafından 20.02.2024 tarihinde grev kararı alındığı, grevin 20.03.2024 tarihinde uygulamaya konulduğu, 21.03.2024 tarihinde de eldeki davanın açıldığı görülmektedir.

Davacı vekili; 6356 sayılı Kanun'un 75/6 hükmü kapsamında sendikanın üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği iddiasıyla grevin sonlandırılmasına ve yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine karar verilmesini talep etmektedir. Dairemizce yukarıda ayrıntıları belirtildiği üzere yapılan araştırmanın eksik olduğu gerekçesiyle bozma kararı verilmiş, bozma sonrasında yapılan araştırma neticesinde Bölge Adliye Mahkemesince davalı Sendika yönünden davanın kabulüne karar verilmiş ise de; karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Bozma kararında da belirtildiği gibi alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespit edilmesi ve bu tespitin kesinleşmesi ihtimalinde, alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceğinden, bu işçiler arasında sendika üyelerinin bulunması durumunda, bu tespit 6356 sayılı Kanun'un 75/6 hükmü kapsamında sendikanın üyelerinin dörtte üçünü kaybedip kaybetmediği konusunda doğrudan sonuca etki edecektir.

Dosya içeriğine göre yetki başvuru tarihinde davalı Sendika üye sayısı 149 olduğundan, dörtte üç oranında üye kaybının söz konusu olabilmesi için, davalı Sendikanın üye sayısının 37'ye düşmesi gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarına göre dava tarihi itibarıyla sendika üye sayısı 14 olarak tespit edilmiştir.

Diğer taraftan, yetki başvuru tarihi itibarıyla yetki tespitine konu işyerinde çalışmakta iken alt işveren işçisi olarak işe girişi yapılan işçilerin çalıştığı işyerlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca yapılan denetim neticesinde alt işverenlik ilişkilerinin muvazaalı olduğunun tespit edildiği, rapora itiraz istemli açılan davanın reddedildiği, istinaf başvurusunun esastan reddedildiği ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesince kararın onandığı görülmektedir. Bölge Adliye Mahkemesince, bu kapsamda olan 47 işçi bulunduğu, işkolu değişikliği sebebiyle bu işçilerin sendika üyeliklerinin düştüğü tespitinde bulunulmuştur.

Belirtmek gerekir ki, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun kesinleşmesinin hukuki neticesi, alt işveren işçilerinin iş ilişkisinin başlangıcından itibaren asıl işveren işçisi sayılmasıdır. Bu itibarla alt işveren yanında çalışma şeklindeki işveren değişikliği geçersiz olduğundan, işkolu değişikliği de hukuken geçersiz sayılmalı ve bu suretle sendika üyeliklerinin devam ettiği kabul edilmelidir. Muvazaalı alt işverenlik ilişkileri kapsamında çalıştırılan, işkolu değişikliği sebebiyle sendika üyeliği düşen işçiler sayıya dâhil edildiğinde, davalı Sendikanın yetki başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybetmediği anlaşıldığından, davalı Sendika bakımından da davanın esastan reddine karar verilmelidir.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme sonucunda Bölge Adliye Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

30.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.