

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

ESAS NO: 2016/21099
KARAR NO: 2016/20929

- YENİ DÜZENLEMeye GÖRE İHALE
KAPSAMINDA TİS YETKİSİ VERİLMESİ
HUKUKA AYKIRI DEĞİLDİR.
- İHALE KAPSAMINDA YETKİ 6356 SAYILI
YASANIN İSTİSNASIDIR.

YARGITAY KARARI

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, davalı sendikanın müvekkiline ait işyerinde yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiğini, söz konusu tespitin hukuka aykırı olduğunu, müvekkilinin aynı işkolunda faaliyette bulunduğu başkaca işyerlerinin de bulunduğunu, işletme tespiti yapılması gerektiğini ileri sürerek 20.05.2015 tarih ve 9611 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı ve davalı Bakanlık temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenmiştir. "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş

sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.” Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s. 942). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun “Yetki” başlıklı 41. maddesinin birinci fıkrasına 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.”

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun’un 34. maddesinin ikinci fıkrasında, 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. (CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, sh.128; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, sh.344) Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2013/15050 esas, 2013/15221 kararsayılı ilâmı). 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 bağlanacak, aksi halde ise arabuluculuk aşaması ve daha sonra ise grev aşaması gündeme gelecektir. Anayasanın 54. maddesinin üçüncü fıkrasında da, grev ve lokavtın yasaklanabileceği hallerin kanunla düzenleneceği belirtildikten sonra devam eden fıkrada da, grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde 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 kurum ve kuruluşlarında hizmet alımı yolu ile faaliyet gösteren alt işveren işyerleri yönünden kısmen ayrık düzenlemeler öngörülmüştür.

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu’nun sekizinci maddesine 11.09.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun ile eklenen fıkraya 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 fıkraya 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. Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 15.05.2015 tarih ve 9611 sayılı yetki tespit kararıyla, davalı sendikanın, davacıya ait işyerinde 6356 sayılı Kanun’un öngördüğü gerekli çoğunluğu sağladığı belirlenmiştir. Dosya içeriği ve yetki tespiti işlem dosyasından, tespit konusu işyerinin, davacının Çankaya Belediyesinde hizmet alımı yoluyla ve alt işveren sıfatıyla faaliyet gösterdiği alt işveren işyeri olduğu anlaşılmaktadır. Bu anlamda olmak üzere, somut olayda, toplu görüşme sürecinde 6356 sayılı Kanun ile birlikte yukarıda belirtilen 4735 sayılı Kanun’un sekizinci maddesinin uygulanması gereklidir. 6552 sayılı Kanun ile getirilen sisteme göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından 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. Kanunun gerekçesinde de, düzenlemenin amacının, belirtilen alt işveren işçilerinin de diğer işçiler gibi, Anayasada 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 başladıklarını, alt işveren yahut idare ile toplu iş sözleşmesi imzaladıkları, ancak toplu iş sözleşmesi sebebiyle elde edilen ücret ve sosyal haklarının kamu ihale mevzuatındaki hükümler sebebiyle 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 bağitlansa dahi, hizmet alım sözleşmeleri ve kamu ihale mevzuatı sebebiyle, idarece fiyat farkının temini söz konusu olamadığından, işçilerin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının akim kaldığı müsaade 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 (BAŞBUĞ, Aydın: “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 her hizmet alım sözleşmesinin 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 şartlarda bağitlanan, süreleri dahi örtüşmeyen hizmet alım sözleşmelerinin ve farklı ihale şartlarının gözetilerek ayrı işyeri toplu iş sözleşmeleri bağitlanması bir zorunluluktur. Aksi halde, farklı ihale Şartları ve hizmet alım sözleşmelerinin, tek bir işletme toplu iş sözleşmesi konusu yapılması, sistemi yeniden islemez hale 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 her hizmet alım sözleşmesinin ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi konusu olması gerektiği

tartışmasıdır. Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, somut olayda işyeri toplu iş sözleşmesi bağitlanması gerektiğinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit isabetlidir. Bu cümleden olarak, mahkeme kararı sonucu itibariyle doğru olduğundan, açıklanan ilave gerekçe ile davacının temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir. Bununla birlikte, somut olayda, yargılamada kendisini vekille temsil ettiren davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı lehine vekalet ücretine hükmedilmemesi hatalı ise de, bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca halen yürürlükte olan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438/7. maddesi uyarınca hükmün aşağıdaki şekilde düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararda, hüküm fıkrasının dördüncü bendinde yer alan "Davalı sendika vekili için takdir olunan 1.500,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine" rakam ve sözcüklerinin hükümden çıkarılarak yerine "Yargılamada kendisini vekille temsil ettiren davalılar lehine takdir edilen 1.500,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine" rakam ve sözcüklerinin eklenmesine ve hükmün bu şekilde DÜZELTİLEREK ONANMASINA, 26.09.2016 gününde oy birliğiyle karar verildi.