

Yargıtay Kararları

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No: 2011/9-347

Karar No: 2011/311

Karar Tarihi: 18.05.2011

İlgili Mevzuat: 2821 sayılı Kanun md. 4, 60

- İŞ KOLONUN TESPİTİ DAVASI
- SERİ YARGILAMA USULÜNE TABİ DAVA
- YARGITAYCA KESİN OLARAK KARARA BAĞLANAN DAVADA DİRENME KARARI VERİLEMEYECEĞİ

KARAR ÖZETİ:

İş kolunun tespiti davasında; iş kolunun tespitine ilişkin olarak açılacak bir davanın seri yargılama usulüne göre iş davalarına bakan mahkemece en geç iki ay içinde karara bağlanması düşüncesi, işin niteliği ve aciliyetinden kaynaklanmakta olup; yasa koyucu tarafından bu aciliyete uygun olarak getirilen açık düzenleme ile de temyiz incelemesini yapan Yargıtay Özel Dairesi'nce iki ay içerisinde uyumsuzluğun kesin olarak karara bağlanacağı hükme bağlanmıştır. Yargıtay Özel Daire kararının kesinliğinden maksadın, mahkemece bu karara karşı direnilemeyeceği, olduğunun kabulü gerekir.

DAVA:

Taraflar arasındaki "İş Kolunun Tespiti" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Kahramanmaraş İş Mahkemesi'nce davanın reddine dair verilen 07.07.2010 gün ve 2009/832 E. 2010/578 sayılı kararın incelenmesi davacı vekili ve davalılardan T...-K... İ... S... vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 02.11.2010 gün ve 2010/37415-31409 sayılı ilamı ile;

(... Davacı K... İ... S... vekili dava dilekçesinde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 31.08.2009 tarihli ve 2009/45 K. sayılı 04.09.2009 tarihli ve 27339 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Kahramanmaraş Valiliği İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" iş koluna girdiğine ilişkin tespit kararının iptali ile anılan işyerindeki işlerin 17 sıra nolu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İş-

koluna" girdiğine karar verilmesini, mümkün olması halinde davalı idareye bağlı, Sağlık Eğitim Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, İnsan Kaynakları Müd., Muhasebe Müd., Encümen Müd. Destek Hizmetleri Müd. vb. mevcut ve ileride faaliyette bulunacak işyerlerinin 17 sıra nolu «Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkoluna» girdiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir. Davalı T...- K...-İ... S... Genel Başkanlığı vekili dava dilekçesinde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, 31.08.2009 tarihli ve 2009/45 K. sayılı 04.09.2009 tarihli ve 27339 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Kahramanmaraş Valiliği İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'ne bağlı yapılan işlerin niteliği itibarıyla İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" iş koluna girdiğine ilişkin tespit kararının iptali ile anılan işyerindeki işlerin 17 sıra nolu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkoluna" girdiğine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde İl Özel İdaresi Kanunu'nun 2005 yılında değiştirilerek il özel idaresinin amaç ve görevlerinin değiştirildiğini ve bu çerçevede işyerinin "İş Kolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat" işkoluna girdiği savunarak davanın reddine, karar verilmesini istemiştir.

Davalı Kahramanmaraş İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği vekili cevap dilekçesinde Müvekkilene bağlı işyerinin İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat işkolu"na girdiği savunarak davanın reddine, karar verilmesini istemiştir.

Davalı sendikası vekili cevap dilekçesinde, İl Özel İdaresi Kanunu'nun 2005 yılında değiştirilerek il özel idaresinin görevlerinin değiştirildiğini ve bu çerçevede işyerinde ağırlıklı olarak inşaat işlerinin yapıldığını, söz konusu işyerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat işkolu"na girdiğini savunarak davanın reddine, karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, Kahramanmaraş İl Özel İdaresi işyerindeki ağırlıklı faaliyetin İnşaat İşkolundaki faaliyetler olduğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı sendika vekili ile davalı T...- K... İ... S... vekili tarafından temyiz edilmiştir.

K... -İ... S... vekili tarafından ise; İl Özel İdarelerinin 15 sıra numaralı "İnşaat işkolu"na girdiği şeklinde-

yargıtay kararları

yargıtay kararları

ki tespitin hatalı olduğu, İl Özel İdaresi'nin bağlı birimleri ve buralarda yapılan işlere göre tespit kararı verilmesi gerektiği gerekçesi ile temyiz edilmiştir. Uyuşmazlık, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. ve 60. maddeleri uyarınca iş kolu tespitine itirazla ilişkindir.

Türk toplu iş hukukundaki normatif düzenlemelerde iş kolu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, öncelikle işçi ve işveren sendikaları iş kolu esasına göre kurulmaktadır (m.3) İşkolunun belirlenmesi konusunda özel bir norm düzenlenmiştir (m.4). Anılan maddeye göre iş kolu tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit ile ilgili kararın Resmi Gazetede yayımlanmasına müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde dava açabileceği belirtilmiştir. Belirtilen süre hak düşürücüdür.

İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları Sendikalar Kanunu'nun 60. maddede gösterilmiştir. Anılan maddede, bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılacağı ifade edilmiştir. Yine aynı maddede; bir iş koluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlarda göz önünde bulundurulacak bir tüzükle düzenleneceği belirtilmiştir.

Söz konusu tüzükte işkollarına giren işler, tüzüğe ekli listede belirtilmiştir. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerde, asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılacağı vurgulanmıştır. (Tüz m.3)

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (Toplu İş SGLK)'nin 3. maddesinde « bir toplu iş sözleşmesi aynı iş kolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilin» tümcesi ile esas olarak işyeri toplu iş sözleşmesini esas almıştır.

Anılan maddenin 2. fıkrasına göre, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurumu ve kuruluşlarına ait aynı iş kolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında yapılan sözleşme tipine işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, fıkırdaki aykır bir düzenlemeye de yer verilerek, kamu kurum ve kuruluşları için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesine olanak tanınmıştır.

İşkolu kavramı sendikaların faaliyet alanlarını belirleyen temel bir ögedir. Birbirine benzer işler bir hu-

kuki kalıp altında toplu iş hukukuna sunulmaktadır. İş kolu tespitinde birim olarak işyerinin alınacağı normatif düzenlemelerin tartışmasız bir sonucudur. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin gerekçesinde iş yeri tanımı teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında "işyerine bağlı yerler" ile "eklentiler" ve "araçların" bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyerimi yoksa bir birinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağıllık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma koşullarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi nedeniyle bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, özellikle "işveren kurulan iş organizasyonu" içerisinde işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi duyulmuştur. Bu bağlamda 2. maddede "iş yeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" hükmü getirilmiştir (Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz.Esener, Turhan: İş Hukuku Bası 3 Ankara 1978 sh 83-84; Ekonomi, Münir: İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku C 1, İstanbul 1987 sh 59; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri Bası 21, İstanbul 2008 sh 56-57; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II Ferdi İş İlişkileri Bası 3 İzmir 1998 sh 121; Süzek Sarper; İş Hukuku Bası 4 Ankara 2008 sh 173-178; Mollamahmutoğlu Hamdi İş Hukuku Bası 3 Ankara 2008 sh 191-201; tüm genişliği ve ayrıntılarıyla Yenisey/Doğan, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Yayınlanmış Doçentlik Tezi, İstanbul 2007 sh 23-37).

İşyerinin özelliğini veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri teknik bir amaç gerçekleştirilen temelde örgütsel bir birlikteliktir. İşyeri sürekliliği organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon özünde maddi ve maddi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır.

Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır.

Farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı arazi sınırları içinde bulunmaları gerekmektedir. Fakat birimler arasındaki uzaklık işlerin tek elden yürütümünü engelleyecek boyutta olmamalı çünkü farklı birimler arasında amaçta birlik bulunsada dahi yönetime birliğin sağlanmasının zorluğu tartışılmazdır.

Toplu İş Hukuku anlamında işyerinin işçilerin dayanışmadan kaynaklanan ortak menfaatleri oluşmasına olanak sağlayan ve faaliyetlerini sürdürebileceği bir sürekliliğe sahip ve işverene de asıl işin girdiği iş kolunda sendikal muhatap yaratacak bir birim olması gerekmektedir. Alman ve Fransız Hukukunda işyerinin neresi olduğu ve sınırlarının belirlenmesi sosyal tarafların özerkliğine terk edilmiştir. Oysa hukukumuzda işyeri mutlak ve tartışmasız olarak kabul edilmektedir. İşyeri kavramı fonksiyonel bir kavramdır (Doğan, Yenisey: sh 443,447). İşletme ise genel olarak iktisadi bir amacın gerçekleşmesi için aynı işverene ait birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş bir ünite olarak tanımlanmaktadır. İşyerini işletmeden ayrılan temel ölçütlerden biri izlenen amaçtır. İşletme mutlaka ekonomik bir amaç gütmesi gerekmez. İşyeri işletmenin genel olarak bağımsız bir bölümü olarak düşünülmesi gerekir. Ticaret Hukukundaki işletmeden farklı bir amaç gütmektedir. Çünkü ticari işletmelerde işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşyeri ve işletme ayırımında organizasyon kavramıyla bir ayrıştırmaya gitmek de mümkün değildir. Çünkü işletmenin de işyerinin de bir organizasyon içerisinde örgütlenmesi mümkündür. Ancak işletmenin işyerine göre büyüklüğü aynı şekilde organizasyondaki büyüklüğünü gerektireceği kaçınılmazdır. Öte yandan işverenin ötesinde işletmenin profesyonel bir yönetim kadrosu oluşturacağı da gerçektir.

Temel sorun 4857 sayılı Kanun'daki işyeri kavramının genişliğinin toplu iş hukukuna yansımamasıdır. İşletme ve işyeri ayırımının bu bağlamda sorun çikarması kaçınılmazdır.

Özetleyecek olursak işyerindeki faaliyet hangi teknik amacı taşıyorsa asıl iş odur. İşyeri organizas-

yonu içerisinde asıl işin gerçekleşmesini sağlayan diğer işler ise yardımcı işlerdir. Mal ve hizmetler için yatırım araçları ve işçi sayısı bu konuda ölçüt olabilir. Ancak bir işyerinde başka bir işverene ait ayrı bir iş kolunda faaliyet var ise ayrı iş kolundan söz edilebilir. İşletme iş kolu tespiti için asıl iş ve yardımcı iş kavramına yer verilemez.

Tüzükteki 26 sıra numaralı "Milli Savunma" işkollu ve 28 sıra numaralı "Genel İşler" işkollu'na ilişkin düzenlemeler sebebi ile belediyeler ve Milli Savunma Bakanlığı'nca işletilen işyerleri, yukarıda belirlenen kriterlere tabi değildir.

Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi 2. maddesinde "çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler." düzenlemesi ve "Örgütlenme Hakkının Korunması" başlıklı 11. maddesinde "hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünü her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür." düzenlemesi yer almaktadır. 1982 Anayasası'nın, "Sendika Kurma Hakkı" başlığını taşıyan 51. maddesinin 4. fıkrası, "Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz." hükmü, 07.05.2010 kabul tarihli, 13.05.2010 tarih ve 27580 (mükerrer) sayılı R.G.de yayımlanan 5982 sayılı Kanun'un (Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun) 5. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5982 sayılı Kanun'un 5. madde gerekçesinde " ... Bu düzenleme, Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesine aykırı bulunmaktadır. Bu nedenle, söz konusu aykırılığın giderilmesi amacıyla 51. maddenin 4. fıkrası yürürlükten kaldırılmaktadır..." denmiştir.

Gerek Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi doğrultusunda yapılan sendikal çoğulculuğu destekleyen bu gelişmeler, gerekse il özel idarelerinin kayıpsız yeni işyerleri katılmak sureti ile büyümesi ve gelişen bu süreçte ilerde yapısına yeni işyerlerinin katılabilecek olması, dikkate alındığında; Kahramanma-

yargıtay kararları

yargıtay kararları

raş İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibariyle İşkolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat İşkolu"na girdiğine ilişkin tespit kararı sendikal çoğulculuğu sınırlandıracak, sendikal özgürlüğü kısıtlayacaktır.

Kahramanmaraş İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği işyerinin kapsamı itibari işyeri olarak sınırlandırılması da yukarıda yapılan açıklamalar uyarınca yerinde olmayacağı gibi, parçalı iş kolu tespiti yapılması ve işletme olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır. Her ne kadar dairemizin 2010/25648 Esas, 2010/24131 Karar sayılı 15.07.2010 tarihli Kararında "... İşyerindeki işçi sayısı ve çalıştığı kısımlar dikkate alındığında ağırlıklı olarak çalışanların inşaat iş koluna giren faaliyetlerde bulunması, İş organizasyonu içindeki üretilen mal hizmetlerin ağırlığı ve üretim miktarında inşaat işlerinin ilerde olması, yatırım araçları ile makine parkındaki makinelere yapılan yatırım miktarında inşaat işlerine ilişkin olanların çoğunluğa sahip olması dikkate alındığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kayseri İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği'nde yapılan işlerin niteliği itibariyle İş Kolları Tüzüğü'nün 15 sıra numaralı "İnşaat İşkolu"na girdiğine ilişkin tespit kararı yerinde olup, bu nedenlerle doğru olan mahkeme kararının ONANMASINA..." şeklinde karar verilmiş ise de; yukarıdaki esaslar doğrultusunda, tüm dairece yapılan görüşmede bu içtihattan dönmüştür.

"Somut olayda dosya kapsamı hüküm vermeye yeterli bulunmadığından yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda araştırma ve inceleme yapılması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır..."

Gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmeyle yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

YARGITAY KARARI:

Dava, iş kolunun belirlenmesi istemine ilişkindir.

Bilindiği üzere; 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "İşkolunun belirlenmesi" başlıklı 4. maddesinde "Bir işyerinin girdiği iş kolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Res-

mi Gazete' de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar." hükmü yer almaktadır.

Bu nedendir ki, maddede geçen "Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar." hükmü karşısında öncelikle; mahkemece daire bozmasına karşı direnilmesinin olanaklı olup olmadığı ön sorun olarak ele alınmıştır.

Anılan düzenlemede yer alan, işkolunun tespitine ilişkin olarak açılacak bir davanın seri yargılama usulüne göre iş davalarına bakan mahkemece en geç iki ay içinde karara bağlanması düşüncesi, işin niteliği ve aciliyetinden kaynaklanmakta olup; yasa koyucu tarafından bu aciliyete uygun olarak getirilen açık düzenleme ile de temyiz incelemesini yapan Yargıtay Özel Dairesi'nce iki ay içerisinde uyuşmazlığın kesin olarak karara bağlanacağı hükme bağlanmıştır.

Benzer nitelikteki düzenlemelere; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 3, 12, 15 ve 60. maddelerinde de yer verilmiş; bu düzenlemelerde de yine iş hukukuna yön veren temel ilke ve düşüncelerden hareket edilmiştir.

Nitekim, Hukuk Genel Kurulu'nun 13.03.1985 gün 1984/9-834 E. ve 1985/201 K. sayılı kararında da, benzer bir konu ele alınarak; 2822 sayılı Kanun'un 15. maddesinde yer verilen "Yargıtay'ca ... kesin karara bağlanır." hükmü ile yasa koyucunun burada bozma kararına karşı direnme yolunu kapamayı amaçladığının vurgulandığına işaret edilmiştir.

Hal böyle olunca, Yargıtay Özel Daire kararının kesinliğinden maksadın, mahkemece bu karara karşı direnilemeyeceği, olduğunun kabulü gerekir. Hukuk Genel Kurulu'nun 20.10.2004 gün ve 2004/9-510 E., 2004/557 K.; 08.12.2004 gün ve 2004/9-654 E., 2004/664 K.; 21.09.2005 gün ve 2005/9-474 E., 2005/510 K.; 23.11.2005 gün ve 2005/9-579 E., 2005/648 K.; 12.04.2006 gün ve 2006/9-211 E., 2006/195 K.; 18.10.2006 gün ve 2006/9-621 E., 2006/673 K.; 03.12.2008 gün ve 2008/9-716 E., 2008/726 K.; 27.01.2010 gün ve 2009/9-592

E., 2010/35 K.; 24.02.2010 gün ve 2010/9-33 E. 2010/105 K sayılı ilamlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

Açıklanan nedenlerle; kesin nitelikteki bozma kararına direnilmesine yasal olarak olanak bulunmadığı ve uyulması gerektiği halde, yerel mahkemece önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Direnme kararı belirtilen nedenle bozulmalıdır.

SONUÇ:

Davacı K... İ... S... vekili ve davalı T...-K... İ... S... vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının yukarıda açıklanan değişik nedenlerden dolayı H.U.M.K.'nin 429. maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 18.05.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2011/31621

Karar No: 2011/23534

Karar Tarihi: 11.07.2011

İlgili Mevzuat: 2822 sayılı Kanun md. 61

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMADIĞI DÖNEM**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE DAYANAN EDA DAVALARI VE İŞÇİLİK ALACAKLARI**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE DAYANAN EDA DAVALARINDA FAİZ**

KARAR ÖZETİ:

Toplu iş sözleşmesinin imzalanamadığı dönemde Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolü uygulanmalıdır.

Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında "ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işleme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir" şeklinde kurala yer verilerek uygulanması gereken faiz türü belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden doğan istekler bakımından sözü

edilen faizin uygulanması yerinde ise de, toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinin ardından iş sözleşmesi hükmü olarak devam eden kurallar gereği ödenen ücret ve ikramiye bakımından 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. maddesinde öngörülen faizin uygulanması doğru değildir.

DAVA:

Davacı, ücret alacağı, ilave tediye, teşvik primi ve ikramiye fark alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi davalı Bakanlığa ait işyerinde sendika üyesi işçi olarak çalışmaya devam ettiğini ve 7-14. dönemlere ait toplu iş sözleşmelerinin ilgili hükümlerinin tam olarak uygulanmaması sebebiyle ücretlerinin eksik ödendiğini, yine 14. dönem toplu iş sözleşmesinin bitiminden itibaren iyileştirmelerin yapılmadığını ileri sürerek, ücret, teşvik ikramiyesi, ilave tediye ve ikramiye farkı alacaklarının ödetilmesi isteğiyle bu davayı açmıştır.

Davalı işveren ücret artışlarının toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre yapıldığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece isteklerin kısmen kabulüne karar verilmiş, kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

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

2-Taraflar arasında temel uyuşmazlık, ücret artışlarının toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca tam olarak yapıp yapılmadığı ve 31.12.2004 tarihinde süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisi noktasında toplanmaktadır.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardın-

yargıtay kararları

yargıtay kararları

dan protokol hükümleri 01.01.2005 tarihinden itibaren uygulanmıştır. 2005 ve 2007 yılları Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri hükümleri uyarınca yapılan hesaplama hatalı olmuştur. Sözü edilen Protokoller davalı işyeri ile ilgili olmayıp, kamuda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmelerini ilgilendirmektedir. Maliye Bakanlığı'nın davalıyı muhatap alan 08.08.2005 tarihli yazısında, 2005 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün 08.08.2005 tarihinden itibaren davalı işyerinde de uygulanması gerektiği belirtilmiştir. 2007 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün ise 01.09.2007 tarihinden itibaren uygulanması gerekir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir (Yargıtay 9. HD 06.10.2009 gün 2009/9135 E., 2009/25976 K.; Yargıtay 9. HD 18.05.2010 gün 2010/17087 E., 2010/13864 K.).

Davalıya ait işyerinde 31.12.2004 tarihinde süresi biten Toplu İş Sözleşmesinin ardından bir süre toplu iş sözleşmesi imzalanamamış, yetkiyi alan başka bir sendika ile 02.03.2009 tarihinde toplu iş sözleşmesi yapılmıştır. Toplu iş sözleşmesinin imzalanamadığı dönemde kazanılmış hak oluşturmak üzere işverence sözü edilen çerçeve protokolleri hükümleri Maliye Bakanlığı tarafından bildirilen tarihlerden itibaren uygulanmalıdır.

Davalının bilirkişi raporuna bu yönden itirazları dikkate alınmaksızın karar verilmesi hatalı olmuştur. Gerekirse aynı ya da farklı bir bilirkişiden rapor alınmalı ve çerçeve protokollerinin işverence bildirilen tarihlerden ileriye dönük olarak uygulanması suretiyle istek konusu alacaklara dair hesaplamalar yapılmalıdır.

3- Davacı tarafça yapılan islahın ardından davalı vekili usulüne uygun olarak zamanaşımı defini ileri sürmüştür. Mahkemece islah talebinde islah tarihi itibarıyla zamanaşımına uğrayan kısım düşülerek talepte bulunulduğu gerekçesiyle davalının sözü edilen savunması üzerinde durulmamıştır. Davacı vekili tarafından verilen islah talebinde, islah tarihi itibarıyla zamanaşımına uğrayan kısmın düşüldüğü belirtilmişse de, bu yönde denetime elverişli bir hesap raporu sunulmamıştır. Gerekirse bu yönden de bilirkişiden hesap raporu alınmalı ve davalının islahı karşı zamanaşımı defi değerlendirilmelidir.

4- Mahkemece hüküm altına alınan ücret farkı ile ikramiye için en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmiş, davalı vekili kararı açıkça faiz yönünden temyiz etmiştir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. maddesinde, "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir" şeklinde kurala yer verilerek uygulanması gereken faiz türü belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden doğan istekler bakımından sözü edilen faizin uygulanması yerinde ise de, toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinin ardından iş sözleşmesi hükmü olarak devam eden kurallar gereği ödenen ücret ve ikramiye bakımından 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. maddesinde öngörülen faizin uygulanması doğru değildir. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erdiği 31.12.2004 tarihi sonrası için davaya konu ücret farkı ile ikramiye alacakları iş sözleşmesinden doğmakla anılan tarihten sonra doğan alacaklar bakımından yasal faize karar verilmelidir. Dairemizin 07.10.2008 gün ve 2008/26533 E., 2008/25710 K. sayılı kararı da bu yönde olup, mahkemece toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erdiği tarihten sonrası için de bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faize karar verilmesi hatalı olmuştur. Davaya konu ücret farkı ile ikramiye farkı alacaklarının bir kısmı 31.12.2004 tarihinden daha sonra doğmakla, sözü edilen alacaklar belirlenerek yasal faize karar verilmiştir.

Öte yandan mahkemece hüküm altına alınan ücret ve ikramiye yönünden dava ve islah tarihlerinden itibaren faize karar verildiği belirtilmiş, aynı hüküm fıkrasında aynı istekler için bilirkişi raporunda belirlenen ödenmesi gereken tarihlerden itibaren faize karar verildiği açıklanmıştır. Bu şekilde faiz konusunda infazda tereddüt oluşturacak şekilde karar verilmesi de hatalı olup, ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten (BOZULMASINA), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.07.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.