

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İşçi Sendikasının Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Hukuka Aykırılığının Tespiti İçin Dava Açma Yetkisi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2006/25736
Karar No : 2007/11146
Tarih : 17.04.2007

DAVA

Türkiye G. Sendikası adına Avukat BÇ. ile B. Belediye Başkanlığı adına Avukat SK. aralarındaki dava hakkında Üsküdar 1. İş Mahkemesinden verilen 5.7.2006 günlü ve 1013/501 sayılı hüküm duruşmalı olarak davalı avukatınca temyiz edilmiş ise de; HUMK.nun 435. maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten ve temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı sendika, davalı işveren tarafından işye-

rinde uygulanmakta olan 1.3.2004-28.2.2007 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 24. ve 1580 sayılı Belediyeler Kanununun 15/1 maddelerine aykırı olarak asli görevi olan temizlik işlerini alt işverene ihale edildiğini belirterek davalının temizlik işlerinde alt işveren çalıştıramayacağını tespiti, bu muvazaalı işlemin tedbiren durdurulması, iptali ve çekişmenin önlenmesine karar verilmesini istemiştir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda; toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının sadece eda ve yorum davaları açabileceği gösterilmiştir. Davacının talep sonuç kısmında ileri sürdüğü şekli ile dava açıklanan bu dava türlerinden birine girmemektedir. Aksine Toplu İş Sözleşmesinin 24. maddesinde "Genel işçi kapasitesini aşan durumlar haricinde işyerlerinde, işverene bağlı çalışan işçilerin yaptıkları işler müteahhide veya taşeronla verilemez ve bu işlerde Belediye işçisi dışında işçi çalıştırılmaz. Bu maddenin ihlalinin dolaylı zarar gören işçiye ve ayrıca 4857 sayılı

Yasanın 29. maddesinin uygulanmaması halinde işten çıkarılan işçilere tüm yasal hakları saklı kalmak kaydıyla her bir işçiye 12 aylık maaşları tutarında kötüniyet tazminatı ödenir" şeklinde düzenleme yapıldığı, maddeye aykırılık halinde yaptırımının da aynı madde de yer aldığı görülmektedir. Anılan maddede sendika üyeleri lehine bir düzenleme bulunmaktadır. Böyle olunca bu maddedeki düzenlemeye göre davacı sendikanın toplu iş sözleşmesi tarafı sendika sıfatıyla tespit davası açması mümkün değildir. Diğer taraftan sendikanın taraf olma-

dığı asıl işveren ile alt işveren arasında kurulmuş bir sözleşmenin iptalini isteme hakkı yoktur. Açıklanan nedenle davanın reddine karar verilmesi gerekir iken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye İADESİNE, 17.04.2007 gününde oybirliğiyle karar verildi.

1. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Yargıtayın ele aldığımız yukarıdaki kararına konu olan olayda, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası, belediyenin asli görevi olan temizlik işlerini alt işverene ihale edildiğini belirterek davalının temizlik işlerinde alt işveren çalıştırmayacağını tespiti, bu muvazaalı işlemin tedbiren durdurulması, iptali ve çekişmenin önlenmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkeme talep doğrultusunda karar vermiştir. Yargıtay yerel mahkemenin kararını şu gerekçelerle bozmuştur:

(a) 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda; toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının sadece eda ve yorum davaları açabileceği gösterilmiştir. Davacının talep ve sonuç kısmında ileri sürdüğü şekli ile dava açıklanan bu dava türlerinden birine girmemektedir.

(b) İşyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde işverene bağlı çalışan işçilerin yaptığı işlerin alt işverene verilemeyeceği ve bu işlerde Belediye işçisi dışında işçi çalıştırılmayacağı öngörülmüştür. Ayrıca aynı maddenin ihlal edilmesi

veya toplu işçi çıkarılması halinde işçinin tazminat talep edebileceği düzenlenmiştir. Bu maddedeki düzenlemeye göre davacı sendikanın toplu iş sözleşmesinin tarafı sendika sıfatıyla tespit davası açması mümkün değildir.

(c) İşçi sendikasının taraf olmadığı ve asıl işveren ile alt işveren arasında kurulmuş bir sözleşmenin iptalini isteme hakkı yoktur.

Yargıtay 2007 yılında verdiği bir başka kararda da aynı görüşünü sürdürmüştür: "Sendikanın toplu iş sözleşmesinin tarafı işveren aleyhine sözleşme devam ederken açık olmayan, hüküm yorumuna ilişkin dava açması mümkündür. Ancak yorum davası 2822 sayılı TİSGLK'nın 60. maddesi uyarınca yetkili mahkemede açılmamıştır. Kaldı ki, toplu iş sözleşmesinin 23. maddesi yoruma gerek duyulmayacak kadar açık bir düzenleme içermektedir. Sendikanın TİS'in 23. maddesine aykırı olarak temizlik işinin alt işverene verilmesi işlemine karşı dava açmakta hukuki yararı bulunmamaktadır. Öte yandan işin bir bölümünün alt işverene verilmesi durumunda hakları olumsuz etkilenen sendika üyesi işçiler için sendikanın eda davası açması mümkün bulunduğundan tespit davası dinlenemez. Bu nedenle davanın reddi gerekirken mahkeme yazılı şekilde kabulü bozmayı gerektirmiştir"¹.

2. Sendikalar, tüzel kişi olmaları itibarıyla genel olarak taraf ve dava ehliyetine sahiptirler. Ancak Sen.K.32/b.3'de sendikaların, üyeleri veya mirasçılarını temsilen davaya ve bu yolla açtığı davadan ötürü husumete ehil oldukları hususu özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre;

Sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehildir.

(1) Sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehildir. Sendikanın bu yetkisini kullanabilmesi için işçilerin veya işverenlerin ayrıca yazılı başvuruları aranmaz². Ancak dava konusu olan uyuşmazlığın belirli üyeleri ilgilendiren nitelikte değil, kolektif olması zorunludur³. Toplu iş sözleşmesine ilişkin yorum davaları (TİSGLK.60), yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin iptali (TİSGLK.16), yetki itirazı (TİSGLK.15), kanundışı grev ve lokavta ilişkin tespit davaları (TİSGLK.46), sendikanın bu kapsamda açabileceği davalara örnek teşkil eder⁴.

Toplu iş sözleşmesinden doğan hususlarda açılacak yorum ve eda davaları 2822 sayılı Kanun'da (md.60, 61) özel olarak düzenlenmiştir.

(2) Sendikalar ayrıca yazılı başvuruları üzerine, nakliye, yayın veya adi şirket sözleşmesi ile iş sözleşmesinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehildir. Sen.K.32/b.3 ile öngörülen temsil, kanuni temsildir⁵.

3. Karara yönelik olarak öncelikle tartışılması gereken konu, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin hukuka aykırı olduğunun işçi sendikası tarafından istenip istenemeyeceği sorusudur⁶. Sendikalar Kanunu'nda "Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen ... davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak" (md.32/b.3), işçi sendikalarının bulunabileceği faaliyetler arasında sayılmıştır. Sendikaların bu hüküm doğrultusunda davacı ve davalı olabilmelerinde, somut, belirli üyeleri temsilen değil, anonim ve kolektif nitelikli bir temsil söz konusudur⁷. Sendikaların bu yetki kapsamında işçileri ve işverenleri temsilen dava açabilmeleri için onların yazılı başvurusuna gerek yoktur⁸.

İşyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 24. maddesinde "Genel işçi kapasitesini aşan durumlar haricinde işyerlerinde, işverene bağlı çalışan işçilerin yaptıkları işler müteahhide veya taşeronla verilemez ve bu işlerde Belediye işçisi dışındaki işçi çalıştırılmaz. Bu maddenin ihlalden dolayı zarar gören işçiye ve ayrıca 4857 sayılı Ya-

sa'nın 29. maddesinin uygulanmaması halinde işten çıkarılan işçilere tüm yasal hakları saklı kalmak kaydıyla her bir işçiye 12 aylık maaşları tutarında kötüniyet tazminatı ödenir." şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Görüldüğü üzere toplu iş sözleşmesinde asıl iş sayılan işlerin alt işverenlere yaptırılmayacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi de alt işverene iş verilmesine önemli sınırlamalar getirmiştir. Sonuç olarak davalı Belediyenin temizlik işlerini alt işverenlere yaptırması hem Kanundan, hem de toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlık konusudur.

Ayrıca temizlik işlerinin alt işverenler tarafından yürütülüp yürütülemeyeceğinin tespitinde işçi sendikasının hukuki yararı bulunmaktadır. Alt işverence yürütüldüğü iddia edilen işlerde çalışan işçilerin de asıl işverenin işçisi olarak kabul edilmeleri halinde, bu işçiler de tespiti isteyen işçi sendikasına üye olabilecek ve toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir⁹.

Son olarak işçi sendikalarının açabileceği davaları eda davası ve yorum davası ile sınırlandıran görüş Sen.K.32/b.3'e uygun değildir. Bu düzenlemede işçi sendikalarının açabilecekleri davaların türüne ilişkin bir sınırlandırma yer almamıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, özellikle toplu iş hukukuna özgü sonuçlarını ortaya koyabilmek için bu davaları ayrıca düzenlemiştir. Bu nedenle sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçilerin ortak çıkarını ilgilendiren her türlü davayı açma yetkisine sahip oldukları kabul edilmelidir. Örneğin sendikaların kanundışı grev veya lokavtın tespiti için dava açabilecekleri TİSGLK. m.46'da açıkça öngörülmüştür¹⁰. Oysa bu dava niteliği itibarıyla yorum ve eda davası değildir.

II. SONUÇ

Yukarıda açıkladığımız gerekçelerle, Yargıtayın incelediğimiz kararının isabetli olmadığı düşüncesindeyiz.

DİPNOTLAR

- 1 Y9HD., 19.6.2007, 21512/19528, www.kazanci.com.tr (ET:1.6.2008). Karar Yargıtayın önceki kararları ile uyumludur. "Yasanın bu açık düzenlemesi karşısında, açılacak eda ve yetki uyuşmazlığı davalarında işyerindeki tüm alt işverenlik

- ilişkilerinin muvazaalı işleme dayandığı ve alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılmak suretiyle karar verilmesi talep edilebileceğinden mücerret tespit istemiyle açılan davanın dinlenmesi ve hüküm altına alınması mümkün olmadığından; davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir.”, Y9HD., 20.1.2004, 23864/468, Tekstil İşveren Dergisi, S.204, Haziran 2004, s.34 vd.
- 2 “Öte yandan belirtilen bu sınırlar içinde sendika üyelerinin tarafı bulunduğu ve çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden veya örf ve adetten kaynaklanan uyumsuzluğa taraf olması imkânını sağlayan temsil yetkisi kanundan doğduğu, kanun gereği gündeme geldiği için herhangi bir başka işlemin yapılması, özellikle sendika üyelerinin başvurularının aranması ya da muvafakatlerinin alınması gerekli değildir”, Ünal NARMANLIOĞLU, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s.233. Ayrıca bkz. Öner EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s.151.
 - 3 Melda SUR, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 2.B., Ankara 2008, s.155. TUNCAY’a göre, “Sendikaya tüm üyelerin kolektif yararları için dava hakkı tanınmıştır. Burada dava ile korunmak istenen çıkar bir veya birden fazla sendika üyesinin kişisel çıkarları olmayıp çalışma hayatının ortak çıkarıdır. Diğer bir ifade ile hakkın varlığı belirli bir hak sahibine değil, kolektiviteye bağlanmaktadır. Bunun için üyelerin yazılı başvuruda bulunmaları ya da temsil yetkisi vermeleri gerekli değildir”, Bkz. A. Can TUNCAY, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s.84. AKYİĞİT, sendikanın bu yetkisini “kolektif nitelikte dava hakkı” olarak isimlendirmektedir”, Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, 6.B., Ankara 2007, s.398. Ayrıca bkz. Mehmet KOCAOĞLU, Kolektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1997, s.66; C. İlhan GÜNAY, Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s.701 vd.; C. Sinan ÖZDEMİR, Yargı Kararları Doğrultusunda Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Ankara 2007, s.155 vd.
 - 4 SUR’a göre, “Farklı nitelik göstermekle birlikte çalışma hayatıyla bağlantılı olup, mesleğin ortak çıkarlarına yönelik taleplerle açılan başka davalar olabilir. Örneğin grev hakkını yasal çerçeveye aykırı biçimde sınırlayan bir tüzük veya yönetmeliğin iptali talebiyle sendikanın idari yargı organına gitmesi de gene kolektif temele dayalı davalar çerçevesinde görülebilmektedir”. Bkz.s.156; ayrıca bkz. Kenan TUNÇOMAĞ/Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, 5.B., İstanbul 2008, s.311; Fevzi DEMİR, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005, s.392, 393.
 - 5 Nuri ÇELİK, İş Hukuku, 21.B., İstanbul 2008, s.472, dn.6.
 - 6 İncelediğimiz karar sadece işçi sendikasının dava açma yetkisi açısından ele alınmıştır. Belediyelerin temizlik işlerini alt işverene verebilmelerinin hukuka uygunluğunu açısından geniş bilgi için bkz. Nüvit GEREK/İlhan ORAL, Belediyelerin Çöp Toplama İşlerini Alt İşverenlere Vermeleri ve Bunun Yarattığı Sorunlar, SİCİL İş Hukuku Dergisi, 2006/1, s.29 vd. Yargıtayın konuyla ilgili son görüşünü şu karar yansıtmaktadır: “Dosya içeriğine göre davalı belediyece park ve yeşil alanların bakım ve onarım işleri ile makine ikmal bakım ve onarım işleri ve temizlik işlerinin ihale ile alt işverenlere yaptırıldığı anlaşılmaktadır. İhale tarihi itibarıyla belirtilen hizmetlerin dışarıdan satın alma yolu ile temin edilmesi 5393 sayılı Yasa’nın 67.maddesi uyarınca mümkündür. Bu nedenle davalı belediyece belirtilen işlerin taşeronla devredilemeyeceği yönünde mahkemece varılan sonuç doğru değildir”, Y9HD., 4.12.2006, 30340/31894, Çalışma ve Toplum, 2007/2, s.224, 225.
 - 7 Fevzi ŞAHLANAN, Sendikalar Hukuku, 2.B., İstanbul 1995, s.225; TUNCAY, s.84.
 - 8 ŞAHLANAN, s.225.
 - 9 AKYİĞİT’e göre, “Tüm bu noktaları dikkate alırsak, alt işvereniğin muvazaa yahut başka bir nedenden geçersizliğinin peşinen tespitinde yarar olduğu açıktır ve bu tespitin hep bir eda davası yahut TİS yetkisi uyumsuzluğunda yapılacağını savunmak isabetli değildir. Bu yüzden Yargıtay’ın aksi yöndeki kararına katılmıyoruz.”, Ercan AKYİĞİT, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1, 3.B., Ankara 2008, s.121. Karşı görüş için bkz. Tankut CENTEL, Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, Haziran 2004, s.34-36.
 - 10 Sendikaların bu doğrultuda açabileceği davalar için bkz. NARMANLIOĞLU, s.234.