

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

**TÜRK MİLLETİ ADINA**  
**YARGITAY İLAMI**

**ESAS NO** : 2019/7497  
**KARAR NO** : 2019/19812

**BÖLGE ADLİYE**  
**MAHKEMESİ** : Ankara 9. Hukuk Dairesi  
**TARİHİ** : 12/07/2019  
**NUMARASI** : 2019/2362-2019/1633

**DAVA TÜRÜ** : YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ

**ASIL DAVA**  
**İLK DERECE**  
**MAHKEMESİ** : Ankara 24. İş Mahkemesi  
**TARİHİ** : 25/04/2019  
**NUMARASI** : 2018/545-2019/233

**DAVACI** : T. SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI GENEL BAŞKANLIĞI ADINA  
VEKİLİ AVUKAT KADİR ATICI  
**DAVALILAR** : 1-AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI  
ADINA VEKİLİ AVUKAT AMİNE HANDE EVCİ  
2-ÖZ SAĞLIK İŞ SENDİKASI ADINA VEKİLİ  
AVUKAT MUSTAFA AVCI

**BİRLEŞEN DAVA**  
**İLK DERECE**  
**MAHKEMESİ** : ANKARA 23. İŞ MAHKEMESİ  
**TARİHİ** : 02/04/2019  
**NUMARASI** : 2018/1032 - 2019/325  
**DAVACI** : T. SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI GENEL BAŞKANLIĞI ADINA  
VEKİLİ AVUKAT KADİR ATICI  
**DAVALI** : AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI  
ADINA VEKİLİ AVUKAT AMİNE HANDE EVCİ  
**MÜDAHİL** : ÖZ SAĞLIK İŞ SENDİKASI ADINA VEKİLİ  
AVUKAT MUSTAFA AVCI

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

**A) DAVACI İSTEMİNİN ÖZETİ:**

Davacı vekili asıl davada, davalılardan Öz Sağlık İş Sendikasının, Sağlık Bakanlığı ve bağlı işyerlerinde 03.09.2018 tarihli yazısı ile diğer davalı Bakanlıktan çoğunluk tespit



talebinde bulunduğunu, bu başvuru neticesinde, davalı Bakanlığın, 14.12.2018 tarih ve 58736034-103.02-E.863591 sayılı yazısı ile, başvuru tarihi olan 03.09.2018 tarihi itibariyle 899 işyerinde, 18.940 çalışanın olduğu ve 10912 işçinin üye olduğu gerekçesiyle davalı sendikanın çoğunlukta olduğunun tespitine karar verdiğini, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğünün bilgi için Kanun gereği 14.12.2018 tarih ve 863591 sayılı çoğunluk tespit yazısını müvekkili sendikaya gönderdiğini ve bu yazının 20.12.2018 tarihinde tebliğ alındığını, bu çoğunluk tespitine karşı Kanunun belirlediği yasal süre içinde itirazlarını sunduklarını, taşerondan kadroya geçirilen işçilerin kendileri adına devam eden bir toplu iş sözleşmesi olduğundan, eski kadrolu işçilerin yararlanacağı bir toplu iş sözleşmesi için çoğunluk tespitinde dikkate alınmalarının mümkün olmadığını, yani kadrolu işçiler adına 2019-2020 yıllarını kapsayacak toplu iş sözleşmesinden 696 KHK ile kadroya geçirilen işçilerin yararlanacak iseler çoğunluk tespitinde dikkate alınması gerektiğini, yararlanamayacak iseler (ki şu anda yeni bir yasal düzenleme olmadan yararlanamayacaklarının Bakanlıkça yazılı olarak taraflarına bildirildiğini) çoğunluk tespitinde dikkate alınmalarının kadroya geçen işçilerin kullanılarak yetki alınması anlamına geleceğini, 6356 Sayılı Kanunun Toplu iş sözleşmesinin şekli ve süresi başlıklı 35. maddesinde “Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. (4) Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez” denildiğini, taşerondan 02.04.2018 tarihinde kadroya geçen işçiler için davalı Bakanlık tarafından yayınlanan ve 31.10.2020 tarihine kadar geçerli olan YHK tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmesinin bulunduğunu ve bunun uygulandığını, bilindiği gibi bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağını ve yapılmış ise geçersiz olup yok hükmünde olduğunu, bilindiği gibi 02.04.2018 tarihi itibariyle kadroya geçişler nedeniyle asıl işveren işçisi olarak yeni tescil edilen taşeron işçileri ile ilgili olarak yapılacak ve uygulanacak TİS ve başvuruları ile ilgili hükümlerin yer aldığını, 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 127. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23. maddesinde “Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir” denildiğini, 696 Sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesinde “6356 sayılı Kanunun geçici 7. maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan yüksek hakem kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra (31.10.2020 tarihinden sonra) yetki başvurusunda bulunulabilir” hükümlerinin yer aldığını, 696 sayılı Kanuna göre 02.04.2018 tarihi itibariyle kadroya geçirilen işçiler için yukarıdaki maddeye göre Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 12.04.2018 tarihinde resmi sitesinde yayınladığı ve





yürürlük süresi 01.01.2018 tarihi ile 31.10.2020 olarak belirlenen bir toplu iş sözleşmesi bulunduğunu, hatta bazı işyerlerinde, taşeron ile yapılan toplu iş sözleşmelerinin bir kısmının 31.12.2017 tarihinde sona erdiğini, bir kısmının ise 31.12.2018 tarihinde sona ereceğini, bir kısmının da bu tarihlerden sonra ihale süresine göre belirlenerek tâ ki son tarih olan 31.10.2020 tarihine kadar devam eden ve halen o toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı yüzlerce işyeri bulunduğunu, ortada uygulanan bir toplu iş sözleşmesi var iken ve hangi sözleşmenin uygulanacağı 696 sayılı Kanunda açıkça yazılı iken ve Bakanlık tarafından da taşeron kadrolu işçilerine uygulanacak sözleşme yayınlanarak yürürlüğe sokulmuş iken ve hiç sözleşmesi olmayan işyerlerinde çalışan işçiler veya hiçbir sendikaya üye olmayan işçiler veya istifa ederek boşta olan işçilerin tamamının yararlandığı bir toplu iş sözleşmesi var iken, Bakanlığın tespitte yer alan 18.940 işçiden sadece eski kadrolu olan 3.500 işçinin yararlanacağı (toplam sayıdan % 18), taşerondan kadroya geçenlerin (%82) yararlanamayacağı bir toplu iş sözleşmesinin çoğunluk tespitinde toplam işçi sayısının dikkate alınmasının hem hukuka, hem adalete, hem hakkaniyete, hem fırsat eşitliğine, hem de vicdanlara aykırı olduğunu, hem imzalanacak olan toplu iş sözleşmesinden sadece eski kadrolu 3.500 işçinin yararlandırılacağını, hem de bu işçiler adına yapılacak sözleşme için çoğunluk tespitinde sözleşmeden 2 yıl boyunca yararlandırılmayacak olan taşerondan kadroya geçen işçilerin baz alınacağını, bu adaletsizliğin kabul edilmesinin mümkün olmadığını, bu hukuk dışı değerlendirmenin, tabiri caizse taşeron işçilerinin sırtından bir sendikaya yetki verilmesi anlamına geleceğini, Sağlık Bakanlığı'nda çalışan eski kadrolu 3.500 işçinin tamamına yakınının müvekkili sendikaya üye olduğunu, imzalanacak olan toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı eski kadrolu işçilerin % 90'nin müvekkili sendikaya üye olmasına rağmen, adına sözleşme yapılacak ve uygulanacak bu orandaki işçinin üyesi olduğu müvekkili sendikaya çoğunluk verilmeyip, diğer taşerondan geçen ve sözleşmeden 31.10.2020 tarihine kadar dahil olamayacak işçilerin sayısı gözetilerek davalı sendikaya çoğunluk verilmesinin akıl, vicdan, hukuk ve adalet ile izah edilemeyeceğini, sokaktaki bir vatandaşa bile sorulduğunda anlayabileceği ve yorumlayabileceği bir konuda üstelik hukuka aykırı bir şekilde yorum yapılarak toplu iş sözleşmesi tarihini alt üst eden bir uygulamanın bağımsız yargı tarafından geri döndürüleceğini, davalı Bakanlığın kendi içinde çeliştiğini ve iptalini istedikleri tespitin tam tersi yönünde yani kendi iddiaları gibi değerlendirme yaparak tespit verdiğini, müvekkili sendika tarafından Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü Tıp Fakültesinde, birkaç dönemdir yaptıkları toplu iş sözleşmesinin 31.12.2018 tarihinde sona erecek olması nedeniyle, kanun gereği 120 gün önceden 05.09.2018 tarihinde Bakanlığa yaptıkları çoğunluk tespit başvurusuna Bakanlığın, 18.09.2018 tarih ve 58736034-103.02-E.64936 sayılı yazısı ile sendikanın çoğunlukta olduğuna dair tespit yazısını verdiğini, bu tespitin kesinleşmesi üzerine, davalı Bakanlığın, 1.10.2018 tarih ve 58736034-103.02-E.69745 sayılı yazı ile yetki belgesi verdiğini ve bu işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalandığını, yani Bakanlığın, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde eskiden sözleşme imzalanan eski kadrolu 7 işçi üzerinden 6 işçinin müvekkili sendikaya üyeliği nedeniyle çoğunluk verdiğini, oysa bu Üniversitede 2.000 civarında işçinin 696 sayılı KHK ile kadroya geçirildiğini, bu kadroya geçirilen işçilerden 600 işçinin de hem 02.04.2018 geçiş tarihi öncesi hem de şu anda 17 nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolunda kayıtlı olduğunu ve tescilli olduğunu, bu hastanede kadroya geçirilen sağlık işkolundaki işçilerin çoğunluk tespitinde dikkate alınmayıp, sadece eski kadrolu işçiler ile çoğunluk verilmesinin doğru olan bir uygulama olmasına rağmen, yeni bir kanun çıkmamış iken ve aynı kanun maddeleri geçerli iken neyin değişerek bu defa iptalini istedikleri çoğunluk tespitinde eski yeni tüm işçilerin toplam değerlendirmeye alınarak tespit verildiğini, Bakanlığın yetkili ve sorumlularının bu tespit aşamasında işyerlerinin sağlık işkoluna dahil edilmesi, çıkarılması, işkollarının değiştirilmesi, çalışmayan kişilerin üye olarak gösterilmesi, gerek toplam işçi sayısının belirlenmesi, gerek davalı sendikaya üye olarak gösterilen kişilerin çalıştığı işyerlerinin gerek işveren tarafından, gerek SGK tarafından gerekse Bakanlık tarafından değiştirildiği iddiaları ile ilgili olarak da gerekli incelemeleri talep edeceklerini ve bu



işlemleri yapan kişiler hakkında da suç duyurusunda bulunacaklarını, 6356 sayılı Kanunun geçici 7. maddesine aykırı bir şekilde çoğunluk tespiti verildiğini, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 41. maddesinde “(1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. 2) İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır. (3) İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.” denildiğini, yukarıdaki maddeye göre tespit değerlendirmesinde işletme var ise işçi sayısının %40’ı üzerinden yapılacağını, işletme toplu iş sözleşmesinde ise işyerlerinin bir bütün olarak dikkate alınacağını belirtildiğini, bu kanun maddesinin normal şartlarda verilen çoğunluk tespit yazıları için olduğunu ancak 6356 sayılı Kanunun Geçici 7. maddesinin 2. fıkrasında, birinci fıkra kapsamındaki işyerlerinin her birinin (aynı işkolu veya farklı işkolu ayrımı yapılmadığını, mevcut işkoluna veya başka bir işkoluna tescili ayırmadan kadroya geçiş yapan her işçi için her bir işyerini ayrı işyeri olarak saydığını), yani 696 sayılı KHK ile taşerondan kadroya geçiş yapan işçiler adına yapılan yeni tescillerin her birinin 6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından bağımsız birer işyeri sayılacağını yazılı olduğunu, yine geçici 7. maddenin son fıkrasında, bu maddenin uygulanmasında, yani geçici 7. maddenin uygulanmasında bu kanun (yani 6356 sayılı Kanunun) bu maddeye yani geçici 7. maddeye aykırı olan diğer hükümlerinin uygulanmayacağını açıkça yazılı olduğunu, buna göre 6356 sayılı Yasanın 41. maddesindeki işletme kapsamının belirlenmesi konusunda tüm işyerlerinin bir bütün olarak değil, her yeni tescil edilen işyerinin bağımsız birer işyeri olarak değerlendirileceğini, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun geçici 7. maddenin 2. fıkrasında, yeni tescil numarası alan işyerleri denilmediğini, bu kapsamdaki işyerlerinin her biri denildiğini, yani aynı işkoluna veya farklı işkoluna tescil edilen tüm işçiler için açılan dosyaların her birinin bağımsız yeni bir işyeri olduğunun yazılı olduğunu, yukarıdaki madde hükmüne göre, maddenin 1. maddesi kapsamında olan işyerlerinin yani kadroya geçen işçilerin her birinin 6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından bağımsız bir işyeri sayılacağını, yani geçişten önce o işyerindeki işkolu ile geçiş yapan işçilerin işkolu aynı ise o işkolundan tescili yapılacağını, farklı ise aynı işyerinde farklı bir işkolu üzerinden tescili yapılacağını, her bir işyerinin de bağımsız birer işyeri olacağını ve geçici madde gereği işletme kapsamında değerlendirilmeyeceğini ve 41. maddedeki hükmün uygulanmayacağını, kadroya geçen tüm işçilerin eski işkolu veya yeni işkolu bakımından yapılan ayrımın, Bakanlık tarafından maalesef aleyhe olarak farklı yorumlandığını, 696 sayılı KHK’nın geçici 7. maddesinin 1. fıkrasına aykırı bir şekilde işkolu tescili yapıldığını, sonradan işkollarında değişiklik yapıldığını, yukarıdaki iddialar sabit kalmak ve kabul anlamına gelmemek üzere, tüm işçilerin dikkate alınması durumunda bile, toplam işçi sayısı ve davalı sendikanın üye sayısının olan sayıdan çok çok fazla gösterildiğini, 6356 sayılı Kanunun geçici 7. maddesinin 1. fıkrasına göre, kadroya geçiş yapan işçilerden, çalıştıkları işyerinde var olan tescilli işyeri ile aynı işkolunda olanların aynı işkoluna, farklı işkolunda olanların ise o işyerinde geçişten önceki işkolu ne ise o işkolundan yeni dosya açtırılarak tescilinin yapılacağını, geçişten sonra, alt işveren şirketlerden geçen işçilerin, kamu işyerlerinde tescil edilirken (250,000 işçinin bu şekilde değişiklik kapsamında olduğunun bilindiğini) bazı hataların yapılmış olabileceğini, bu işlemlerin bir kısmının Bakanlık, bir kısmının işverenler, bir kısmının da taşradaki işverenler tarafından yapılırken hatalı bildirim söz konusu olduğunu, davalı sendikaya üye olan işçilerin çalıştığı birçok işyerinde, işkolu değişikliğinin hatalı yapıldığını iddia ettiklerini, davalının üye sayısının kesinlikle fazla gösterildiğini, davalı sendikanın üyesi olarak görünen işyerlerinin birçoğunda, bu işyerlerinin sağlık işkolunda olmadığı yönünde kesinleşmiş mahkeme kararlarının bulunduğunu, bu kararların da ileriki aşamalarda, listeler ve işyeri isimleri geldiğinde ibraz edeceklerini, Kanuna ve mahkeme kararlarına





rağmen, davalı sendikanın üye yaptığı bir çok işyerinin sağlık işkolu kapsamına alındığını ve çoğunluk sayısında dikkate alındığını, tüm bilgilerin mahkemece yazılacak müzekkere cevaplarından sonra gelecek olmakla birlikte, tespit edebildikleri kadarıyla, 02.04.2018 geçiş tarihinden önce işkolu 17 nolu sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda olmadığı halde, geçişten sonra 02.04.2018 tarihi ile davalı sendikanın başvuru yaptığı 03.09.2018 tarihi arasında bir çok işyerinin işkolunun hatalı değiştirildiğini, bununla ilgili delillerinin mevcut olduğunu, daha önce büro işkolunda olup, başvuru tarihinden önce sağlık işkoluna geçirilen işyerleri ve bu işyerlerinde çalışan işçilerin sayısı ve bu işlemi gerçekleştirenlerin, yazılacak müzekkere sonucunda ve gerekirse yerinde inceleme ile ve bu yetkililerin dahil olmadığı bir kesifte teknik bilirkişiler tarafından ortaya çıkacağını, çünkü bir işyerinin işkolu değişikliğinin nasıl ve kimler tarafından yapıldığının geriye dönük olarak da görülebildiğini, ayrıca SGK kayıtlarında da bu değişikliklerin ve değişiklik tarihlerinin açıkça görülebildiğini, müvekkili sendikaya üye olan işyerlerinde, geçişten önce 17 nolu sağlık işkolunda geçerli üyeleri olarak görünen üyelerinin 03.09.2018 tarihinden önce işkolunun (02.04.2018 - 03.09.2018 arası) değiştirildiğini ve üyeliklerinin düşürüldüğünü, Konya Beyhekim Devlet Hastanesi, Konya Ereğli Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi, Akşehir Devlet Hastanesi, Isparta'daki bir çok işyerinde, Sivas Numune Hastanesi, Bursa'da bir çok hastane, Hatay ve ilçelerinde bir çok hastane ve sağlık tesisi işyerlerinde daha önce sağlık olan işkollarının büro işkoluna döndüğünü, geçişten sonra tüm bu işkolu değişikliklerinin düzeltilmesi, eski işkoluna kayıt yaptırılması konusunda gerekirse tarafların da yer alacağı komisyonlar kurulması gerekirken, usuli işlemler bitmeden önceki yıllara göre daha erken bir tarihte daha karışık ve hatalı işlem bulunmasına rağmen alelacele çoğunluk tespiti verilmesinin doğru olmadığını, davalı Bakanlığın 6356 sayılı Kanuna ve 696 sayılı KHK'ya aykırı olarak davalı diğer sendikaya verdiği çoğunluk tespitleri bulunduğunu, örneğin Konya Selçuk Üniversitesi'nde, davalı sendikanın yaptığı çoğunluk tespit başvurusuna, Üniversitede hiç kadrolu işçi olmamasına rağmen ve işçilerin tamamı 696 sayılı Kanuna göre kadroya geçen işçiler olmasına rağmen ve bu işçiler adına da 31.10.2020 tarihine kadar çoğunluk tespiti başvurusu yapılamayacağını açıkça kanunda yazılmasına rağmen, Bakanlığın, Üniversitede çalışan 657 sayılı Kanunun 4/B maddesindeki memur sayılan ve memur sendikalarına üye olan sözleşmeli personelleri işçi gibi göstererek bu sendikaya çoğunluk tespiti verdiğini, yine aynı şekilde, Elazığ Fırat Üniversitesi'nde, hiç eski kadrolu işçi olmadığı halde, 4/B kadrosundaki memur olan sözleşmeli personellerini işçi gibi göstererek çoğunluk tespiti verildiğini, yine aynı şekilde, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesinde, hiç eski kadrolu işçi yok iken, taşerondan kadroya geçen işçiler adına, sanki Üniversitede eski işçi varmış gibi gösterilerek sözleşmeli memur personellerini eski kadrolu sayıp davalı sendikaya çoğunluk tespiti verildiğini, ancak müvekkili sendika tarafından Balıkesir Üniversitesinde, taşerondan kadroya geçen işçiler adına çoğunluk istenildiğinde, Bakanlığın bu defa yukarıdaki haksız olarak verdiği çoğunluk tespitlerinin tam tersi bir şekilde, bu Üniversitede eski kadrolu işçi bulunmadığı, yeni işçilerin de 31.10.2020 tarihine kadar çoğunluk istenemeyeceği bildirilerek olumsuz tespit verdiğini, davalı sendikaya gelince, memurlar, sözleşmeli personeller eski kadrolu işçi gibi gösterilirken, kendi taleplerine farklı bir uygulama yapılmasının, davalı Bakanlığın işlemlerinin hukuka aykırı, adaletsiz olduğunun açık göstergesi olduğunu, bu örnek verilen haksız işlemler nedeniyle, müvekkili sendika tarafından açılan davaların da devam ettiğini, bir önceki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ve danışmanının bile davalı sendikaya üye olarak gösterildiğini, ayrıca, davalı Bakanlığın 2018 Temmuz ayı işçi istatistiklerinde, davalı sendikanın üyeleri arasında bizzat Çalışma Bakanlığı yapan Sayın Jülide Sarıeroğlu'nu ve danışmanı Yavuz Aksanoğlu'nu listede üye olarak göstermesinin Bakanlığın üye işlemlerinin ve verdiği çoğunluk tespit yazılarının ne kadar yanlış ve yanıltıcı olduğunu gösterdiğini, SGK ile paralel olarak üye ve çalışan listesinin tutulduğu elektronik bir ortamda, işçi olmayan, hatta davalı sendikanın kurucu başkanı olan iki kişinin 2018 Temmuz ayı istatistiklerinde davalı sendikanın üyesi olarak gösterilmesinin kendilerinin iddialarının haklı olduğunun bir örneği olduğunu, bu şekilde kanuna aykırı işlem yapan kişiler var ise bu yetkili ve görevli kişiler ile



sorumlular hakkında Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığı'na şikayet dilekçesi vereceklerini ve Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunacaklarını ileri sürerek davalılardan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 24.09.2018 tarih ve 58736034-103.02-E.863591 sayılı Öz Sağlık İş Sendikasına verilen çoğunluk tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davacı vekili birleşen davada ise, müvekkili sendikanın Sağlık Bakanlığı ve bağlı işyerlerinde 03/09/2018 tarihli yazı ile davalı Bakanlıktan çoğunluk tespit talebinde bulduklarını, bu başvuru neticesinde adı geçen işyerinde başvuru tarihinde 18.940 işçi çalıştığı ve 6.803 işçinin sendika üyesi olduğu gerekçesiyle yasanın aradığı çoğunluğu sağlayamadıklarının bildirildiğini, yapılan tespit in asıl davadaki gerekçelerle hatalı olduğunu ileri sürerek davalı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 14/12/2018 tarih ve 863125 sayılı olumsuz tespit yazısının iptaline ve müvekkili sendikanın Sağlık Bakanlığı ve bağlı işyerlerinde çoğunlukta olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

### **B)DAVALI CEVABININ ÖZETİ:**

Davalı vekili asıl ve birleşen davaya ilişkin cevaplarında özetle, davacı tarafın huzurdaki davayı açmakta hukuki yararı bulunmadığını, 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinin 1. fıkrasında “Kurul u bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.” şeklinde düzenleme altına alındığını, buna göre davacı sendikanın işletme düzeyinde yetki alabilmesi için başvuru tarihinde çalışan işçilerin yüzde kırkının kendi üyesi olması gerektiğini ancak davacı sendikanın yapılan çoğunluk tespitine göre üye sayısının yaklaşık 6 bin civarında olup, hâlihazırda davacı sendikanın yüzde kırk barajını geçemediğini, zira davalı Bakanlığın İşkolları Yönetmeliğinin 17 nolu “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” işkolunda kayıtlı ve aynı işverene yani Sağlık Bakanlığına bağlı birden fazla işyerini dikkate alarak işletme düzeyinde bu tespiti yaptığını, dolayısıyla sahip olduğu üye sayısı bakımından kanunda aranan yüzde kırk şartını sağlamayan davacı sendikanın huzurdaki davasının hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesini talep ettiklerini, müvekkili sendika tarafından 03.09.2018 tarih ve 3454 sayılı başvuru dilekçesi ile dava konusu T.C. Sağlık Bakanlığı ve bağlı bulunan işyerlerinde üye sayısının çoğunluk arz ettiğinin tespiti talebiyle Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne başvuruda bulunduğu, Çalışma Genel Müdürlüğünün 14.12.2018 tarih ve E.863591 sayılı cevap yazısında, müvekkili sendikanın işletmede mevcut üye sayısı ile kanunda aranan çoğunluğu sağladığı ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine haiz olduğu tespitinde bulunduğunu, davacı tarafın müvekkili sendikanın yeterli çoğunlukta olmadığını iddia ettiği T.C. Sağlık Bakanlığı ve bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısının, çoğunluk başvuru tarihi itibarıyla; 18940 (on sekiz bin dokuz yüz kırk), sendika üye sayısının 10912 (on bin dokuz yüz on iki) olduğunu, işletme düzeyinde yüzde kırk şartının sağlandığını ve aşıldığını, sonradan üyelikten istifa, işyerinden ayrılma vs. gibi hususların sonucu de ğiştirmediğini, yetki tespit başvurusundan önce müvekkili sendika tarafından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'ne 04.05.2018 tarih ve 11.06.2018 tarihli yazılar yazılarak “Eylül 2018 tarihinde Bakanlık tarafından yapılacak yetki tespitinde, kurumlarda öteden beri çalışmakta olan kadrolu işçiler (eski kadrolular) ile 02.04.2018 tarihi itibarıyla sürekli işçi kadrosuna dâhil olan (eski taşeron) işçilerin toplam sayısının mı, yoksa sadece eski kadrolu işçilerin sayısının mı dikkate alınacağı, çoğunluğun hangi kriterlere göre hesaplanacağı”nın sorulduğunu, Çalışma Genel Müdürlüğünün 27.06.2018 tarih ve 45877 sayılı cevap yazısında “6356 sayılı Kanunun 35 inci maddesi ile ... 42 nci maddesinde ... Bakanlığın yetki tespit başvurularını başvuru tarihi itibarıyla işyeri ve işletmedeki çalışan sayısı dikkate alınarak sonuçlandıracağı hüküm altına alınmıştır” şeklinde görüş bildirildiğini, bu görüşe göre, 696 sayılı taşerondan kadroya geçen işçilerin yetki tespiti açısından mevcut işçilere dâhil





edileceğini, yani toplu iş sözleşmesi için yapılacak yetki tespit başvurusunda, işyerinde yahut işletmede bulunan işçilerin, ayrıma tabi tutulmaksızın (eski kadrolu, yeni kadrolu işçi ayrımı olmadan) dikkate alınacağını, Bakanlığın bu görüşe uygun olarak çoğunluk tespitini yaptığını, zira tespiti konu T.C. Sağlık Bakanlığı ve bağlı işyerlerinde kamu toplu iş sözleşmesinin 31.12.2018 tarihi itibarıyla sona erdiğini ve kanunda belirtilen süre içerisinde müvekkili sendika tarafından çoğunluk tespit başvurusunda bulunulduğunu, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin burada mali açıdan sınırı belirlediğini, bu sınırlamanın ne zamana kadar geçerli olduğunun hüküm altına alarak, o tarihe kadar yapılacak herhangi bir toplu iş sözleşmesi ile bu sınırın aşılamayacağını ifade edildiğini, kadroya geçen işçilerin yetki nisabında dikkate alınacağını, Bakanlığın yayınladığı sözleşmenin süresi bitinceye kadar bu sözleşmenin mali haklarına tabi olacaklarını, sona ermesiyle birlikte Sağlık Bakanlığı ile işçi sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinden faydalanmaya devam edeceklerini, 02.04.2018 tarihinde kadroya geçen işçiler için yayınlanan metinde, idari hükümlerle ilgili herhangi bir düzenlemeye gidilmediğini, buna göre yeni kadroya geçen işçilerin toplu iş sözleşmesine mali hakları yönünden belirlenen sınırlar aşılmamak suretiyle katılabileceğini ve bu toplu iş sözleşmesinin idari hükümlerinden faydalanabileceğini, kaldı ki, kanundaki "başvuru tarihi itibarıyla işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısı dikkate alınarak tespit yapılmalıdır" hükmünün yeterince açık bir düzenleme olduğunu, ayrıca ilgili yazıda 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK)'nın 127'nci maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23'üncü maddesine yine 696 Sayılı KHK ile 6356 sayılı Kanuna eklenen geçici 7 nci maddeye ve 6356 sayılı Kanun'un yetki tespit başvurusu ile ilgili emredici hükümlerine açıkça yer verildiğini, KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerin bu nisaba niçin dâhil edilmesi gerektiğinin hukuki gerekçeleri ile ortaya konulduğunu, davacı tarafın ise iddiasını herhangi bir yasal düzenlemeye, somut bir delile dayandıramadığını, yapılan işlemin hakkaniyete, vicdana aykırı olduğunu, 6356 sayılı Kanunun 42. maddesinin 2. fıkrasında; "Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir." hükmünü amir olduğunu, 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23 üncü maddede "Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir." düzenlemesine yer verildiğini, geçici 7 nci maddenin 1. fıkrasındaki hükme göre, sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerin kadroya geçiş öncesi çalıştıkları taşeron şirketin kayıtlı olduğu işkolu ile mevcut işyerinin girdiği işkolu aynı ise işçilerin o işkolunda mevcut olan işyerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirileceğini, tespiti konu T.C. Sağlık Bakanlığı ve bağlı işyerlerinde çalışmakta olan ve 02.04.2018 tarihi itibarıyla sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerin, kadroya geçiş öncesinde olduğu gibi başvuru tarihi itibarıyla de bu işletme bünyesinde çalışmakta ve İşkolları Yönetmeliğinin 17 nolu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda yer aldığını, Sağlık Bakanlığı ve bağlı işyerlerinde sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerin kadroya geçiş öncesinde olduğu gibi geçiş sonrasında da aynı işyerinde, aynı işkoluna kayıtlı ve görev değişikliği olmaksızın çalışmaya devam ettiklerini, işyerlerinin, kadroya geçen işçileri yeni SGK sicil dosyaları üzerinden bildirmelerinin yeni işyerleri kurulduğu anlamına gelmediğini, işyerinin mevcut işyeri olduğunu ancak kurum mutemetliklerinin bu işçilerin maaşlarını toplu olarak hesaplamak, karışıklığı engellemek, tek bir dosya üzerinden işlem yapmak vs. gibi sebeplerden ayrı bir dosya açarak bildirimlerini yaptıklarını, yani burada davacının iddiasının aksine, her yeni ihale yahut her yeni SGK sicil dosyasının yeni bir işyeri demek olmadığını, dolayısıyla 6356 Sayılı Kanun'un geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerlerinden bir tanesi olan Sağlık Bakanlığı için talep edilen çoğunluk tespitinde, eski kadrolu yeni kadrolu



ayrımı yapılmaksızın tüm işçilerin nisaba dâhil edilmesi gerektiğini, dava dilekçesinde "Davalı Bakanlığın Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi (Hastane) işletmesinde kadroya geçirilen sağlık işkolundaki işçilerin çoğunluk tespitinde dikkate alınmayarak sadece eski kadrolu işçiler ile çoğunluk verildiği, bu durumun iptalini talep ettikleri tespitinin tam tersi yönünde bir tespit olduğu" belirtilmiş ise de, hatalı çoğunluk tespit yazısından sonra, müvekkili sendika tarafından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne 19.10.2018 tarih 3707 sayılı yazının yazılarak "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü Tıp Fakültesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi (Hastane) nin bir işyeri değil, işletme olduğu, dolayısıyla tespitinin işletme düzeyinde yapılması gerektiği, 696 sayılı KHK, Bakanlık Çalışma Genel Müdürlüğü'nün konu hakkında daha önce sunduğu görüşler ve ilgili mevzuat gereğince mevcut işletmede ilgili işkolunda çalışmakta olan tüm işçilerin sayısının bu tespitte dikkate alınması ve buna göre yetki başvurusunun değerlendirilmesi gerektiği, bu sebeple 18.09.2018 tarih ve 58736034-103.02 E.-64936 sayılı verilen yetki tespit yazısının iptal edilerek usul ve kanuna uygun şekilde yeniden talebin değerlendirilmesi ve bu hatanın düzeltilmesi"nin talep edildiğini, Bakanlık tarafından cevaben "T. Sağlık İş Sendikası tarafından talep edilen çoğunluk tespitine konu işyerinin 1005864.055 SGK sicil numarasında ve 9260109176 Vergi Kimlik Numarası ile işlem gördüğü, aynı vergi numarasında başka bir SGK Sicil Numarası ile işlem gören bir işyerinin bulunmadığı, söz konusu işverenliğin 696 Sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında hanun Hükümünde Kararname ile sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerini çalıştırdıkları işyerleri için farklı kimlik numarasında tescil işlemleri yaptırılmış olduğundan, yapılan çoğunluk tespitine dâhil edilmediği"nin belirtildiğini, davalı Bakanlığın cevap yazısına göre, davacının çoğunluk tespit talebinde bulunduğu 1005864.055 SGK sicil numaralı işyerinin 9260109176 sayılı vergi kimlik numarası sisteme girilerek davalı Bakanlık tarafından sorgulama yapıldığını ve bu sorgulamada sadece yukarıdaki sicil numaralı işyerinin sistemde görüldüğünü, davalı Bakanlığın da sadece bu işyeri dosyası olduğunu düşünerek toplam 7 işçi üzerinden 6'sının davacı sendikaya üye olduğu gerekçesi ile çoğunluk tespitini davacı sendikaya verdiğini ancak davalı Bakanlığın sorgulamayı işletme adı üzerinden yapmış olsa idi, eski kadrolu yeni kadrolu tüm dosyaları göreceğini ve işletmedeki işçi ve üye sayısının tamamını dikkate alarak tespiti vereceğini, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü Tıp Fakültesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi (Hastane) için yapılan işlemin hatalı, verilen çoğunluğun usul ve kanuna aykırı, yetki belgesinin ise kesin hükümsüz olduğunu, ayrıca yapılan bu hatalı tespitinin iptali talebi ile müvekkili sendika tarafından yetkili ve görevli mahkemede dava açıldığını, Kanuna göre 5018 sayılı Kanun'a ekli (1) sayılı cetvelde yer alan 60 kamu idaresinden Sağlık Bakanlığının tek bir kurum ve işveren olduğunu, geçici 7. maddenin 2. fıkrasında ise, bu 60 idarenin her birisinin kanunun uygulanması bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğinin vurgulandığını, davacının ise konuyu çok farklı yorumladığını, birinci fıkrada sayılan her bir kamu kurumunu kendi içinde bölerek, bunlar için işletme değerlendirmesi yapılamayacağını iddia ettiğini, davacı tarafın böyle bir sonuca nasıl vardığının taraflarınca anlaşamadığını, Sağlık Bakanlığı bünyesinde teşkilatlanmış ve tüzel kişiliği olmayan kuruluşların birbirlerinden bağımsız birer işyeri olarak kabul edilmesinin hukuken mümkün olmadığını, davacı tarafın bu talebiyle toplu iş sözleşmesi yapılmasını fiilen imkânsız hale getirmeye çalıştığını, yetki ve işletme toplu iş sözleşmesi sürecinin Sağlık Bakanlığı ve bağlı işyerleri için yürütüldüğünü, davacı sendikanın tarafı olduğu gerek 31.12.2018 tarihinde sona eren gerekse daha önceki yıllara ait toplu iş sözleşmelerinin de işletme toplu iş sözleşmesi olarak imzalandığını, yüzde kırk sınırının altında kaldıklarını çok iyi bilen davacı sendikanın, kanun hükümlerini de bu minvalde değerlendirdiğini ve tabiri caizse işine geldiği gibi yorumlamaya çalıştığını, davacının dava dilekçesinde bir taraftan 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerin yetki nisabında dikkate alınmaması gerektiğini iddia ederken, diğer yandan 2 Nisan'dan sonra binlerce üyelerinin işkolunun yanlış tescil edilerek çoğunluğa dâhil edilmediğini, bu durumun çoğunluk sayısını etkilediğini belirttiğini, kabul anlamına





gelmemekle birlikte, davacı sendikaya göre sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerin bu sayıya dâhil edilmemesi gerekmekte ise niçin kadroya geçiş sonrası üyelerinin işkolunun yanlış tescil edilerek çoğunluğa dâhil edilmediğini bir gerekçe olarak ileri sürdüğünü, davalı Bakanlığın çoğunluk tespitinde dikkate aldığı toplam işçi sayısına, kadroya geçiş öncesi 17 nolu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda iken kadroya geçiş sonrası farklı işkollarından bildirimleri yapılmış olan işçilerin (üye olup da işveren tarafından farklı işkolları üzerinden bildirimleri yapıldığı için üyelikten düşen işçiler) hiçbirinin dâhil edilmediğini, hatalı girişler sebebiyle müvekkili sendikanın da mağdur olduğunu, örneğin Tokat Devlet Hastanesi, Manisa Turgutlu Devlet Hastanesi, Çan Devlet Hastanesi, Manisa Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesi gibi daha birçok işyerinde kadroya geçiş öncesi sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda ve müvekkili sendikaya üye olan işçilerin, kadroya geçiş sonrası farklı işkolları üzerinden hatalı bildirildiğini ve bu nedenle üyeliklerinin düştüğünü, kadroya geçmeden önce müvekkili sendikaya üye olup, kadroya geçiş sonrası farklı işkolları üzerinden bildirimleri yapıldığı için üyelikleri düşen işçilerinin ve tabii ki müvekkili sendikanın mağduriyeti devam ederken, davacının neye dayanarak ortaya attığı belli olmayan "02.04.2018-03.09.2018 tarihleri arasında işyerlerinin sağlık ve sosyal hizmetler işkoluna çevrilerek müvekkil sendikanın üye sayısına dahil edildiği" iddiasının mahkemeyi yanıltma çabasından başka bir anlam ifade etmediğini, işverenler tarafından maddi hata yapılarak, kadroya geçiş öncesi İşkolları Yönetmeliğinin 17 nolu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda kayıtlı ve müvekkili sendikaya üye olan işçilerin, kadroya geçiş sonrası farklı işkollarından SGK ya bildirimleri sebebi ile müvekkili sendikanın birçok üyesini kaybettiğini, bu maddi hatanın sorumlular tarafından düzeltilmesinin talep edildiğini ancak herhangi bir düzeltme yapılmadığını, müvekkili sendika üyesi iken, işkolu hatalı bildirildiği için üyeliği düşen ve dava konusu çoğunluk tespitine dahil edilmeyen önemli ölçüde işçi sayısının mevcut olduğunu, ayrıca "davalı Bakanlığın alelacele tespit verdiğini, usuli işlemler bitmeden çoğunluk tespiti verilmemesi gerektiğini" ifade eden ve tabiri caizse Bakanlığa iş öğretmeye kalkan davacı sendikanın, müvekkili sendika ile aynı tarihlerde "Sağlık Bakanlığı ve bağlı işyerleri" için çoğunluk tespit başvurusunda bulunduğunu, yine davacı sendikanın çoğunluk tespit talebinde bulunmadan önce, şu an ki itiraz sebepleri ile çelişen bazı kamuoyu paylaşımları ve girişimleri olduğunu, davacı sendikanın 09.07.2018 tarihinde kendi internet sitesi üzerinden "Algı Oyunları Gerçeklerin Üzerini Kapatamaz" başlığı altında yaptığı paylaşımda; "...oyssa şu andaki hukuki gerçek şudur ki, 2019-2020 yıllarını kapsayacak önceki kadrolu işçiler adına yapılacak toplu iş sözleşmesinden 696 Sayılı KHK gereğince maalesef yeni kadroya geçen işçilerimiz yararlanamayacak, 31.10.2020 tarihine kadar Bakanlığın tüm taşerondan kadroya geçen işçiler adına yayınladığı toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır, Ancak, önceki kadrolu işçiler adına yapılacak bu toplu iş sözleşmesi için Bakanlıktan alınacak çoğunluk tespitinde taşerondan kadroyu geçen işçilerin sayıları da dikkate alınacaktır" açıklamasına yer verildiğini, yani davacı sendikanın 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrosuna geçen işçilerin dava konusu çoğunluk tespitine dâhil edilmesi gerektiğini kabul ettiğini ve bunun kanun koyucunun emredici hükmü olduğunu belirttiğini, yine davacı sendikanın 31.07.2018 tarihli dilekçesi ile CİMER'e bir başvuru yaptığı, başvurusunda "375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. Maddesinin altıncı fıkrası çerçevesinde sürekli işçi kadrosuna geçen üye işçilerinin, Sendika ile Sağlık Bakanlığı arasında yapılacak 2019-2020 yıllarında kapsayan toplu iş sözleşmelerinde alınacak çoğunluk tespitlerinde çoğunluk nisabına alınarak yapılacak toplu iş sözleşmesinden yararlandırılması, yararlandırılmaması halinde çoğunluk nisabına da alınmaması yönünde 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa geçici bir madde eklenmesi" nin talep edildiği, CİMER tarafından davacı Sendikanın bu başvurusunun Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'ne yönlendirildiği, Bakanlık tarafından ise "Anayasamızın 87 nci maddesinde de; kanun koymak, değiştirmek ve kaldırmak Türkiye Büyük Millet Meclisinin görevleri arasında sayılmış ve 88 nci maddesinde; kanun teklif etme yetkisi milletvekillerine verilmiştir. Bu itibarla dilekçenizde belirtilen hususların kanuni



düzenleme gerektirmesi nedeniyle, dilekçeniz hakkında Bakanlığımızca yapılacak herhangi bir işlem bulunmamaktadır.” şeklinde cevap verildiğinin öğrenildiğini, CİMER e yapılan başvurunun, davacı tarafın 6356 sayılı Kanunun 42. maddesi gereğince davalı Bakanlık tarafından yapılacak çoğunluk tespitinde başvuru tarihi itibarıyla işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısının tamamının dikkate alınması gerektiğinin farkında olduğunu gösterdiğini, davalı Bakanlık tarafından Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Süleyman Demirel Tıp Merkezi Aziziye ve Yakutiye Sağlık Araştırma Uygulama ve Merkezi Müdürlüğü ve Veterinerlik Fakültesi Döner Sermaye İşletmesinde eski kadrolu yeni kadrolu (696 sayılı kanun hükmünde kararname ile geçen işçiler) ayrımı yapılmaksızın işçilerin tamamının nisaba dahil edilerek aynı sendika lehine çoğunluk tespit yazısı verildiğini, bu tespite gerek davacı sendikanın gerekse kendilerinin herhangi bir itirazı olmadığını ve yetkinin kesinleştiğini, eski Çalışma Bakanı sayın Jülide Sarıeroğlu'nun müvekkili sendikanın bir dönem genel yönetim kurulu başkanlığını yaptığını, daha sonraki süreçte sayın Jülide Sarıeroğlu'nun yönetim kurulu başkanlığından ayrıldığını, sayın Jülide Sarıeroğlu'nun Bakanlığın mevcut sisteminde müvekkili sendikanın doğal delegesi olarak ve yönetici konumunda görüldüğünü, Bakanlığın sisteminin otomatik olarak kimin yönetim kurulundan ayrılıp kimin devam ettiğini tespit edemediğini ve Valilik tarafından Bakanlığa bildirim yapılmadığı için böyle bir durumla karşı karşıya kalındığını, yine müvekkili sendikanın genel başkanırken statü değişikliği ile bakan danışmanı olarak memurluğa geçen sayın Yavuz Aksanoğlu'nun da bu değişiklik sebebi ile 01.09.2017 tarihinde istifa ettiğini, ancak Bakanlığın sisteminin yine kimin ayrılıp kimin devam ettiğini bilemediği ve takip edemediği için istifa ettiği tarihte değil, istifa tarihinden sonra 1 yıl boyunca hiç işlem yapılmadığı için sayın Yavuz Aksanoğlu'nun kaydının 1 yılın sonunda sistem tarafından otomatik olarak silindiğini, sayın Jülide Sarıeroğlu ve sayın Yavuz Aksanoğlu'nun davalı Bakanlık tarafından bilerek üye listesinden çıkarılmadığının tamamen yalan olduğunu, davacının anlayışına göre kanunun verdiği yetki ile bu tespiti yapan Bakanlık yetkililerinin davacı sendikanın lehine yetki tespit yazısı tanzim ettiklerinde iyi niyetli olduklarını, yetkinin müvekkili sendikaya verildiğinde, aynı kişilerin hukuksuz iş yapan kişiler olduklarını, 6356 sayılı Yasanın 43. maddesinin 3. Fıkrasındaki “İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar.” hükmü gereğince, maddi hata nedeniyle duruşma yapılmaksızın, dosya üzerinde inceleme yapılarak davanın reddine kesin olarak karar verilmesini talep ettiklerini, dosyaya sunulan belge ve kayıtlar incelendiğinde durumun net olarak anlaşılacağını savunarak asıl ve birleşen davanın reddine karar verilmesini talep etmişlerdir.

Diğer davalı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da asıl ve birleşen davaların reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### **C)İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:**

Mahkemece, taraflar arasında mevcut üye sayısı konusunda kayıtlara göre bir uyumsuzluk bulunmadığı, uyumsuzluğun sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin çoğunluk tespitinde göz önüne alınıp alınmayacağı noktasında toplandığı, ister aynı işkolunda ister farklı işkolundan bildirilsin kadroya geçen işçiler için kanun koyucunun önemli bir istisna getirdiği, bunlar yönünde 31/10/2020 tarihine kadar devam edecek olan Yüksek Hakem Kurulu TİS'nin sona ermesine kadar devam eden yeni bir sistem öngördüğü, bu kapsamda kanun koyucunun aynı işe farklı hukuki sonuçlar bağladığının düşünülmemeyeceği, kanun koyucunun geçişten önce aynı işkolunda bildirilen işçileri asıl işyerine dahil etmesi ve asıl işyerinin TİS'den yararlandırması, buna karşılık geçişten önce farklı işkolunda bildirilen işçilerin asıl işyerinin çoğunluğuna ve TİS'e dahil etmediğinin ileri sürülmesinin yasanın ruhuna ve düzenleniş amacına da aykırı olacağını açık olduğu, aksinin düşünülmesi halinde kanun koyucunun yasa yaparken eşitliğe aykırı bir işlem yaptığı sonucunu ortaya çıkaracağını, kanun koyucunun burada geçici bir süre öngördüğü, kanun koyucunun gerçek





amacının kadroya geçirilen tüm işçilerin kamu işyerlerindeki mevcut TİS'den geçici bir süre yararlanmaması yönünde olduğu, buradaki temel amacın da devam eden sistemin bozulmaması yönünde olduğu ve bu sürecin de 31/10/2020 tarihinde sona ereceği, aynı durumda olan işçiler arasında farklı sonuçlara ulaşmanın hem eşitlik ilkesine hem de kanunun sözüne ve ruhuna da uygun olmadığı, 6356 sayılı kanunun geçici 7. maddesi gereğince ister aynı işkolunda olsun ister farklı işkolunda olsun 31/10/2020 tarihine kadar 6356 sayılı kanunun hükümlerinin uygulanmayacağı açık olduğu, hukuk düzenimizde bir kişinin aynı anda birden fazla TİS'den faydalanmasının mümkün olmadığı, gerek asıl işverenin girdiği işkolunda bildirilen alt işveren işçileri gerekse farklı iş kolunda bildirilen işçiler yönünden süresi 31/10/2020 tarihinde bitecek olan Yüksek Hakem Kurulunca bağitlanan TİS'e tabi olacaklarını, bu kapsamda kadroya geçirilen alt işveren işçilerinin kişi bakımından, asıl işverenin taraf olduğu TİS kapsamı dışında olduğu, dolayısıyla davalı Çalışma Bakanlığı tarafından yetki tespiti yapılırken asıl işkolunda kadroya geçirilen işçilerin nisaba dahil edilmemesi gerektiği halde nisaba dahil edildiği, 03/09/2018 tarihi itibari ile alt işveren işçileri dışında asıl işverenin işyerinde çalışan işçi sayısının 3267 olduğu, davacı sendikanın başvuru tarihi itibari ile 2928 üyesi bulunduğu gerekçeleriyle asıl ve birleşen davanın kabulüne karar verilmiştir.

#### **D)İSTİNAF BAŞVURUSU:**

İlk derece mahkemesinin kararına karşı davalılar vekilleri istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

#### **E)BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:**

Bölge Adliye Mahkemesince, yasal düzenlemelere bakıldığında “sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır” denilerek kadroya geçen işçilerin asıl işveren olan kamu kurumunun sürekli işçi kadrosunda kendi işçisi haline geleceğinin vurgulandığı, düzenlemelerin devamında ise kadroya geçen işçilerin mali haklarının belirlenmesi noktasında geçişin oluşturacağı mali yük dikkate alınarak bir üst sınır belirlendiği, bu hususun ise toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile ilgili olup toplu iş sözleşmesi yetkisi ile bağlantılı olmadığı, somut olayda kadroya geçen işçilerin de asıl işverenin işyerlerinin girdiği işkolunda yer aldıkları gözetildiğinde 6356 sayılı Kanun’un 41, 42 ve 43. maddelerine aykırı davranmayı gerektirecek bir durum bulunmadığı gibi 6356 sayılı Kanun’un 34/2 maddesindeki “Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir” hükmü uyarınca söz konusu işyeri ya da işyerlerinin işletmenin bir unsuru olarak değerlendirilmesi gerektiğinin görüldüğü, sonuç olarak somut olayda kadroya geçen işçilerin yetki tespitinde işyerinin işçisi olarak kabul edilerek çoğunluğun tespitinde dikkate alınması gerektiği, sürekli işçi kadrosuna geçirilenlerden mevcut işyerlerinden kuruma bildirim yapılanların bu işyerleri için yapılacak yetki tespitinde dikkate alınmış olmaları nedeniyle Bakanlık işleminin hukuka uygun olduğu gerekçeleriyle istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılması ile asıl ve birleşen davanın reddine karar verilmiştir.

#### **F)TEMYİZ:**

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı davacı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

#### **G)GEREKÇE:**

##### **I-Hukuki Dayanak:**

Davacı sendika tarafından asıl davada Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından verilen olumlu yetki tespitinin iptali, birleşen davada ise olumsuz yetki



tespitinin iptali talep edilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, 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 inci 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 yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" başlıklı 42 nci maddesine göre ise "Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz..."

Yine aynı Kanun'un "Yetki İtirazı" başlıklı 43 üncü maddesine göre de, "Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir. İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz. İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır. 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığına tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünü üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır. İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur."

## II-Dosya kapsamı:

Somut uyuşmazlıkta davacı T.Sağlık İşçileri Sendikası ile davalı Öz Sağlık İş Sendikası tarafından, 03/09/2018 tarihi itibarıyla Sağlık Bakanlığı işletmesinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğun sağlandığının tespiti için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına başvuru yapılmıştır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından ise asıl dava konusu 14/12/2018 tarih ve 863591 sayılı olumlu yetki tespit kararı ile başvuru tarihi itibarıyla Sağlık Bakanlığı işletmesinde çalışan işçi sayısının 18.940 olduğu, Öz Sağlık İş Sendikasının üye sayısının ise 10.912 olduğu gerekçesiyle anılan sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığı belirlenmiştir. Yine aynı Bakanlığın birleşen dava konusu 14/12/2018 tarih ve 863125 sayılı olumsuz tespit kararı ile de davacı sendikanın





başvuru tarihi itibarıyla üye sayısının 6.803 olduğu gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağlayamadığı belirlenmiştir.

Davacı sendikadan temel itirazı Sağlık Bakanlığının alt işverenlerinde çalışmakta iken 696 sayılı KHK hükümleri gereğince asıl işverenin sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan işçilerin yetki tespitinde dikkate alınmaması gerektiğine ilişkindir.

24/12/2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23 üncü madde gereğince "5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olan" alt işveren işçilerinden aynı maddede sayılan şartları sağlayanların, asıl işverenler nezdinde sürekli işçi kadrolarında istihdamına dair düzenlemeler sevk edilmiştir.

Diğer taraftan 696 sayılı KHK'nın aynı maddesi ile sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılacak alt işveren işçileri yönünden kısmen ayrıksı düzenlemeler öngörülmüştür. KHK'nın 127 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre;

"Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir."

696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesinin altıncı fıkrasının gerekçesi ise "Altıncı fıkrada, geçişi sağlanan işçilerin varsa alt işveren işyerinde iken faydalandıkları toplu iş sözleşmelerinden faydalanmaları, toplu iş sözleşmesi bulunmaması nedeniyle ücret ile mali ve sosyal hakların bireysel sözleşme ile sınırlı kalmaması için Yüksek Hakem Kurulu tarafından bu madde kapsamındaki idareler bakımından karara bağlanmış ve yürürlükte bulunan en son toplu iş sözleşmesinin süresi sona erene kadar uygulanması sağlanmaktadır. Anayasal bir hak olan toplu iş sözleşmesi, çalışma hayatındaki uyuşmazlıkları çözüme kavuşturma amacını taşımakta ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi anlamında oldukça önemli bir görev üstlenmektedir. Bu anlamda, tarafların mutabakatının sağlandığı toplu iş sözleşmelerinin istikrarlı bir biçimde yürütülmesi, çalışma hayatını ilgilendiren konularda sosyal diyalog ilkesinin gözetilmesinin bir gereği olarak ekonomik ve sosyal istikrarı sağlamak bakımından önemlidir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinde, toplu pazarlık konusu olan ücretlerde, ekonomik



istikrar politikaları çerçevesinde gerekli olması, istisnai bir nitelik taşıması ve makul bir süreyi aşmaması durumunda düzenlemeler yapılabileceği belirtilmektedir. Yapılan düzenlemeyle, geçiş işleminden önce alt işveren işyerleri için Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmesi kapsamında benzer ücret ile mali ve sosyal haklarla çalışan işçiler arasında, süresi en son sona eren toplu iş sözleşmesi boyunca ücret ile mali ve sosyal haklar bakımından eşitsizliğin oluşması önlenmekte, geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmayan alt işveren işyerlerindeki işçilerin de bu düzenlemeden yararlandırılması amaçlanmaktadır.” şeklindedir.

Yine 696 sayılı KHK'nın 113 üncü maddesi ile 6356 sayılı Kanuna eklenen geçici 7 nci maddeye göre de;

“(1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idareler ile birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler, anılan Kanun Hükmünde Kararnameye geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeleri uyarınca sürekli işçi kadrolarına, geçici işçi pozisyonlarına veya işçi statüsüne geçirilen işçilerinden; geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olanları o işkolundaki mevcut işyerinden, farklı olanları ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(2) Birinci fıkra kapsamındaki işyerlerinin her biri bu Kanunun uygulanması bakımından bağımsız bir işyeri sayılır.

(3) Birinci fıkra kapsamında yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler, bu madde kapsamındaki idarelerde geçiş işleminden önce alt işveren işçileri için Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte 4 üncü maddeye uygun şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.

(4) Bu maddenin uygulanmasında bu Kanunun bu maddeye aykırı diğer hükümleri uygulanmaz.”

Maddenin gerekçesi ise “Madde ile, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa geçici madde eklenmek suretiyle, geçişi yapılan işçilerin sendika üyeliğinin, geçiş işleminden önce çalışılan alt işveren işyerinin işkolu esas alınarak tescil edilecek işyerlerinden yapılacak bildirimlerle sürdürülmesine imkân sağlanmaktadır. Düzenleme yapılırken, sendika üyeliğinin ve üyelikten ayrılmanın serbest olması kuralı ile toplu iş sözleşmesi hakkı birlikte değerlendirilmekte, geçişten önceki sendika üyeliklerinin geçiş işleminden önce Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süre itibarıyla en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre sürmesini sağlayacak istisnai ve geçici bir bildirim usulü getirilmektedir.” şeklindedir.

İfade etmek gerekir ki, 696 sayılı KHK'nın yukarıda belirtilen 127 nci maddesi ile 113 üncü maddesi, 08/03/2018 tarihli Resmi Gazete'nin mükerrer sayısında yayımlanan 7079 sayılı Kanun'un 118 inci ve 106 ncı maddeleri ile aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır.

### III-Değerlendirme:

696 sayılı KHK'nın yukarıda belirtilen hükümlerine göre, alt işveren işçilerinin sürekli işçi kadrolarına geçirilmesi hususunda, asıl işveren ile aynı işkolunda yer alan alt işveren işyerleri ile farklı işkolunda yer alan alt işveren işyerleri arasında bir takım farklı uygulamalar öngörülmüştür.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, alt işveren ile asıl işverenin farklı işkolunda yer alması durumunda, bu işçiler yönünden asıl işverence, alt işverenin yer aldığı işkolunda yer alan yeni bir işyeri tescil ettirilecek ve farklı işkolunda yer alan alt işveren işçileri, bu yeni tescil edilecek işyerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecektir. Nitekim bu husus 696 sayılı KHK'nın 113 üncü maddesi ile 6356 sayılı Kanuna eklenen geçici 7 nci maddenin





birinci fıkrasında “geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile ... farklı olanları ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.” şeklinde ifade edilmiştir. Hükümden açık olarak anlaşılacağı üzere bu ilk ihtimalde farklı işkolunda tescil edilen yeni bir işyeri söz konusudur.

Bununla birlikte asıl işveren ile alt işveren aynı işkolunda yer almakta ise, sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan alt işveren işçileri mevcut asıl işveren işyerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecektir. Bu ikinci ihtimalde, yeni tescil edilen herhangi bir işyeri söz konusu değildir.

Bu düzenlemelere göre, ilk olarak asıl işverenin mevcut işyeri, ikinci olarak asıl işverence alt işverene göre farklı işkolunda tescil edilecek işyerleri söz konusu olacaktır. 6356 sayılı STİSK Geçici 7 nci maddenin ikinci fıkrasına göre “Birinci fıkra kapsamındaki işyerlerinin her biri bu Kanunun uygulanması bakımından bağımsız bir işyeri sayılır.” Maddeye göre mevcut işyeri ile alt işverene göre farklı işkolunda tescil edilecek işyerlerinin bağımsız birer işyeri sayılacağı ifade edilmiştir.

Kanun koyucu bu düzenlemeler yoluyla bir geçiş dönemi öngörmüştür. Bu dönemin son bulacağı tarih ise 6356 sayılı STİSK Geçici 7 nci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilmiştir. Hükme göre “Birinci fıkra kapsamında yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler, bu madde kapsamındaki idarelerde geçiş işleminden önce alt işveren işçileri için Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte 4 üncü maddeye uygun şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.”

Belirtmek gerekir ki “Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin” son bulacağı tarih 31/10/2020 tarihidir. Bu tarih itibarıyla farklı işkolunda yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler de, asıl işverenin mevcut işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecektir.

Kanun koyucunun belirtilen bu ayrık düzenlemelerdeki amacı, farklı işkolunda tescilli alt işveren işçilerinin sürekli işçi kadrolarına geçişi ile birlikte, işkolu değişikliği sebebiyle sendika üyeliklerinin düşmesini engellemek ve yine bu suretle sendikaların ani üye kaybını engellemek olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim bu hususlar madde gerekçesinde ifade edilmiştir.

Diğer taraftan 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan alt işveren işçilerinin mali ve sosyal haklarının belirlenmesine dair de ayrıntılı düzenlemeler sevk edilmiştir.

696 sayılı KHK'nın yukarıda belirtilen 127 nci maddesinin altıncı fıkrasında mevcut işyerinden bildirilecek işçiler ile farklı işkolunda yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler bakımından farklı düzenlemeler yapılmış ise de, maddenin amacı 31/10/2020 tarihine kadar sürecek geçiş döneminde, sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan tüm alt işveren işçilerinin aynı mali ve sosyal haklara sahip olmasını temin etmektir.

Maddede yer alan ilkelere göre, kanun koyucu, toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamayacağını öngörmüştür.

Bununla birlikte sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan işçilerden herhangi bir toplu iş sözleşmesinden faydalanmayan yahut 31/10/2020 tarihinden önce toplu iş sözleşmesinin süresi biten işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenecektir.

Görüldüğü üzere maddede öngörülen geçiş döneminde, sadece sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının üst sınırı tespit



edilmiş ve ayrıca aynı işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının kanun hükmü ile belirlenmesi sağlanmıştır. Burada herhangi bir toplu iş sözleşmesinin oluşturulması söz konusu olmadığı gibi, bu hüküm ile belirlenen ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan faydalanabilmek için toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarına da bakılmayacaktır. Bu cümleden olarak işçi sendika üyesi olmasa, dayanışma aidatı ödemesi dahi KHK ile belirlenen ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan faydalanacaktır.

Bütün bu açıklamalar ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bir işyeri yahut işletmede toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendikanın çoğunluğu sağlayıp sağlamadığını belirlemek için başvuru tarihinde işyeri yahut işletmede çalışan tüm işçilerin dikkate alınması gerekmektedir.

Dava konusu yetki tespit başvuruları sonuçlandırılırken de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca, 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan ve mevcut işyerinden bildirilen işçiler dikkate alınmıştır. Esasen farklı işkolunda yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçilerin yetki tespitinde dikkate alınmaması gerektiği hususu çekışmesizdir.

Bu noktada, 696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesinin altıncı fıkrasının son cümlesinde kanun koyucu tarafından yetki başvurusuna dair yapılan özel düzenlemenin dikkate alınması gerektiği hususu belirtilmelidir. Hükme göre "Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir."

Kanun koyucu söz konusu düzenleme ile açık bir şekilde mevcut işyeri bakımından 6356 sayılı STİSK hükümlerine uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabileceğini ortaya koymuştur. Burada şu hususu ifade etmek gerekir ki, esasen mevcut işyerleri bakımından mevzuatta öngörülen bir yasak bulunmadığından, yetki başvurusunda bulunulabileceği tabiidir. Bu cümleden olarak, kanun koyucunun yaptığı bu özel düzenlemenin amacının mevcut işyerleri bakımından 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan ve mevcut işyerinden bildirilen işçilerin dikkate alınması gerektiği hususu olduğu sarihtir. Buna göre, 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan ve mevcut işyerinden bildirilen işçiler de yetki tespitinde dikkate alınacaktır.

Kanun koyucunun istisnai düzenleme sevk ettiği husus, farklı işkolundan yeni tescil edilen işyerleri bakımından yetki başvurusunun yapılması durumudur. Maddeye göre yeni tescil edilen işyerlerinde 31/10/2020 tarihinden önce yetki başvurusu yapılamayacaktır. Zaten bu tarih itibarıyla de, bu işçiler de mevcut işyerinden bildirilecektir.

Diğer taraftan, İlk Derece Mahkemesi kararında belirtildiğinin aksine, geçişi yapılan ve mevcut işyerinden bildirilen alt işveren işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaması da söz konusu değildir. Bu işçiler bakımından sadece 31/10/2020 tarihine kadar ücret ile diğer mali ve sosyal haklar yönünden üst sınır belirlenmiş olup, bu tarihten sonra üst sınır da uygulanmayacaktır.

Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında 696 sayılı KHK ile sürekli işçi kadrolarına geçişi yapılan ve mevcut işyerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen işçilerin yetki tespit başvurusunda dikkate alınması gerektiği hususu tartışmasızdır.

Gelinen aşamada son olarak davacı sendikanın sair temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir. Davacı sendika tarafından, alt işveren işçilerinin geçiş sürecinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca resen işkolu değişikliği işlemi yapılmak suretiyle işçi ve üye sayılarının hatalı belirlendiği ile Halk Sağlığı Genel Müdürlüğünde "Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin Sağlık Statüsünün ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Sunulan İlgili Hizmetlerin Geliştirilmesi Projesi" kapsamında çalışan Suriyeli işçilerin dikkate alınmadığı hususları da ileri sürülmüştür.

Dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler, söz konusu itirazlara dair kayıtlar, itiraza





konu işçi ve üye sayılarının dikkate alınması durumunda da Öz Sağlık İş Sendikası tarafından başvuru tarihi itibariyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gereken çoğunluğun sağlandığı görülmektedir.

Tüm bu hususlar muvacehesinde, Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak asıl ve birleşen davanın reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığından, yerinde görülmeyen bütün temyiz itirazlarının reddiyle, bu ilave gerekçe ile hükmün ONANMASINA, 24/10/2019 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

|           |            |               |            |              |
|-----------|------------|---------------|------------|--------------|
| Başkan    | Üye        | Üye           | Üye        | Üye          |
| S. GÖKTAŞ | S. NAMAZCI | B.AZİZAĞAOĞLU | H. AYDINLI | H. SARIKAMIŞ |

**HARÇ - Davacı**

44,40 TL O.H.

44,40 TL P.H.

0,00 TL Kalan

H.Y.D.

