

ESAS NO : 2017/(7)9-2040

KARAR NO : 2021/1132

T.C.

YARGITAY

Hukuk Genel Kurulu

ESAS NO : 2017/(7)9-2040

KARAR NO : 2021/1132

TÜRK MİLLETİ ADINA

YARGITAY İLAMI

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ : Bakırköy 18. İş Mahkemesi

TARİHİ : 23/11/2016

NUMARASI : 2016/304-2016/515

DAVACI : Berker Ultum vekili Av. Nevra İnvaa

DAVALILAR : 1-İETT İşletmeleri Genel Müdürlüğü vekili Av. Burçin Zigne

2-CCCCC A.Ş

vekili Av. Esra Narık

1. Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Bakırköy 18. İş Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulüne ilişkin karar davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Özel Dairece yapılan inceleme sonunda bozulmuş, mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Direnme kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

3. Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüldü:

#### I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün (İETT) 1998 yılında açmış olduğu şoförlük sınavını kazanarak 05.01.1998 tarihinde fiilen İETT’de şoför olarak çalışmaya başladığını, ancak kadrosunun İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bulunan DDDDD A.Ş.’de gösterildiğini, aradan zaman geçmesine ve bu sürede İETT’ye kadrolu eleman alınmasına rağmen müvekkilinin kadroya alınmadığı gibi, 20.04.2001 tarihinde kadrosunun CCCCC A.Ş.’ye geçtiğinin bildirildiğini, müvekkilinin işe girerken işe giriş koşulu olarak AAAAA Sendikası (1) nolu şubesine kaydının yaptırıldığını, bu şekilde müvekkilinin her ay bu sendikaya aidat ödemek durumunda kaldığını, müvekkilinin kadrosunun önce DDDDD A.Ş., 2001 yılından itibaren de CCCCC işyerinde gösterilmesine rağmen işe ilk girdiği tarihten itibaren İETT’de şoför olarak çalıştığını, bunun neticesi olarak gerçek işverenin İETT olduğunu ileri sürerek, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun tespiti ile müvekkilinin çalışmaya başladığı tarihten itibaren davalı İETT’nin kadrolu işçisi sayılarak işe ilk girdiği tarihten dava tarihine kadar geçen döneme ilişkin bir kısım fark işçilik alacaklarının davalılardan müstereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5. Davalı İETT vekili cevap dilekçesinde; 1997 yılında emeklilik ve diğer nedenlerle işten ayrılmalarda sonucunda otobüs şoförü yetersizliğinden dolayı personel açığını kapatmak amacıyla merkezi yönetimden daimi

## işçi

kadrosu için açıktan atama izni talep edildiğini, merkezi yönetimden izin çıkmaması üzerine toplu taşıma hizmetinin aksamadan yürütülmesi için zorunlu olarak ihale ile hizmet alımı yapıldığını, Genel Müdürlüğün personel ihtiyacını hizmet alım ihalesi ile gerçekleştirmesinin zorunluluktan kaynaklandığını, davacının CCCCC'ın işçisi olduğunu, davacının çalıştığı süre içerisinde AAAAA Sendikası üyesi olduğunu, toplu iş sözleşmesinde belirtildiği üzere davacının ücretinin ve diğer tüm haklarının AAAAA Sendikası ile CCCCC arasında yapılan toplu iş sözleşmesine göre düzenlendiğini, davacının tüm hak ve alacaklarının işvereni olan CCCCC tarafından ödendiğini, müvekkili kurumdan herhangi bir alacağı olmadığı gibi yasa gereği müvekkili idarenin de işçisi olamayacağını belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

6. Davalı CCCCC vekili cevap dilekçesinde; müvekkilinin İETT'nin düzenlediği ihaleye, ihale şartlarını ve işçilerin o anki konumlarını esas alarak girdiğini, buna göre teklif verdiğini ve ihale neticesinde İETT ile hizmet alım sözleşmesi imzaladığını, İETT ile imzalanan hizmet alım sözleşmesinden sonra davacının CCCCC personeli olduğunu ve İETT bünyesinde hizmet verdiğini, taraflar arasında yapılan sözleşmenin muvazaalı olmadığını, davacının müvekkili bünyesinde çalıştığı dönem içerisindeki alacakların eksiksiz olarak ödendiğini belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

### Mahkemenin Birinci Kararı:

7. Bakırköy 2. İş Mahkemesinin 22.11.2012 tarihli ve 2010/620 E., 2012/816 K. sayılı kararı ile; davalı İETT'nin personel ihtiyacını hizmet alım sözleşmesi ile karşılamasında yasal engelin bulunmadığı, davacının uzun yıllar DDDDD A.Ş. ve CCCCC işçisi olarak çalıştığı, davacının bu şirketlerde çalışmadığını ileri sürmesinin kendi muvazaasına dayandığını gösterdiği, hiç kimsenin kendi muvazaasına dayanarak hak elde edemeyeceği, aynı mahiyette açılan İstanbul 11. İş Mahkemesinin 2008/153 E., 2009/213 K. sayılı kararı ile davanın reddine karar verildiği ve bu kararın Yargıtay 9. Hukuk Dairesince onandığı, Yargıtay denetiminden geçen bu karar güçlü delil niteliğinde olduğundan mahkemece de itibar edildiği, davacı tarafın ileri sürdüğü Bölge Çalışma Müdürlüğü raporunun iptaline ilişkin davalılar tarafından açılan davanın reddine dair mahkeme kararı ise Yargıtay denetiminden geçmeden kesinleştiğinden itibar edilmediği, davalıların davacıyı işe almak dışında gerçekte yapmak istedikleri gizli işlemin ne olduğunun ve muvazaa anlaşmasının ispat edilemediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

### Özel Dairenin Birinci Bozma Kararı:

8. Bakırköy 2. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

9. Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin 11.07.2013 tarihli ve 2013/10552 E., 2013/13127 K. sayılı kararı ile; "...davalılar arasında geçerli bir alt işverenlik ilişkisi bulunmamasına ve CCCCC işçisi olarak gözüken davacının, başından itibaren İ.E.T.T. işçisi olmasına rağmen muvazaanın olmadığına dair yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi isabetsizdir. Mahkemece davacının davalı İ.E.T.T'nin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlanması için gerekli diğer koşulların mevcut olup olmadığı ile talep ettiği alacaklara hak kazanıp kazanmadığı ayrıca değerlendirildikten sonra sonucuna göre davacının talepleri hakkında, (gerektiğinde talepleri açıklattırılarak) karar verilmelidir." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

### Mahkemenin İkinci Kararı:

10. Bozma kararı sonrası dosyanın tevzi edildiği Bakırköy 18. İş Mahkemesince bozma kararına uyularak yapılan yargılama sonucunda verilen 10.07.2015 tarihli ve 2013/1208 E., 2015/331 K. sayılı kararı ile; bozma kararı doğrultusunda bilirkişi raporu alındığı, davacının CCCCC işçisi olarak gözükmemesine rağmen İETT'nin asıl işçisi gibi işlem görme-

si gerektiği, bu nedenle fark alacaklara hak kazandığı, davacının bir kısım taleplerini ispat edemediği, ödenen miktarların ise hesaplamalarda dikkate alındığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### Özel Dairenin İkinci Bozma Kararı:

11. Bakırköy 18. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri temyiz isteminde bulunmuşlardır.

12. Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin 17.02.2016 tarih-

li ve 2015/35341 E., 2016/3546 K. sayılı kararı ile; "...Mahkemece yapılan ilk yargılama sonucunda verilen ret kararının davacı temyizi üzerine davacının davalı İ.E.T.T'nin taraf olduğu Toplu İş Sözleşmelerinden yararlanması için gerekli diğer koşulların mevcut olup olmadığı ile talep ettiği alacaklara hak kazanıp kazanmadığına ilişkin araştırmaya yönelik olarak bozulmuş, mahkemece bozma kararına uyulmasına karar verilerek yargılamaya devam olunmuştur. Mahkemece bozmaya uyulmasına ve Dairemiz bozma ilamında açıkça nasıl araştırma yapılması gerektiği belirtilmiş olmasına rağmen yalnızca bilirkişi raporu ve tanık beyanları ile dosyaya sunulan bir kısım belgeler değerlendirilip başkaca araştırma yapılmaksızın davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Yapılması gereken iş davacının CCCCC'ın taraf olduğu TİS'i imzalamış olduğu sendikaya üye olup olmadığı belirlenerek üye olduğunun anlaşılması halinde alacak taleplerinin reddine karar vermek üye değilse davacının işvereni İETT'nin taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesi imzalayan sendikaya üye olup olmadığı, üye değilse bu sendikaya dayanışma aidatı ödeyip ödemediği, ödüyorsa ilk aidat ödediği tarihte bu sendikaya üyelik için başvurup başvurmadığı, başvurmuş ise üyelik talebinin reddedilip reddedilmediği araştırılarak, davacının Toplu İş Sözleşmesinden yararlanıp yararlanmadığı belirlenerek çıkacak sonuca göre karar vermektir. O halde davalılar vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

#### Direnme Kararı:

13. Bakırköy 18. İş Mahkemesinin 23.11.2016 tarihli ve 2016/304 E., 2016/515 K. sayılı kararı ile; davacının davalı İETT işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmayacağı ve fark alacaklara hak kazanıp kazanmadığı noktasında emsal dosyalarda davalıların kabulüne karar verildiği, yüksek mahkeme daireleri arasında farklı gerekçelerle kararların onandığı ya da bozulduğu, davacının CCCCC işçisi olarak gözüксе de başından beri İETT işçisi olduğu gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

#### Direnme Kararının Temyizi:

14. Direnme kararı yasal süresi içinde davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

## II. UYUŞMAZLIK

15. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; mahkemece hükmüne uyulan ilk bozma kararı gereklerinin tam olarak yerine getirilip getirilmediği; buradan varılacak sonuca göre davalılar arasındaki asıl işveren-alt işveren ilişkisi muvazaalı olduğundan baştan itibaren davalı İETT işçisi kabul edilen davacının, İETT'nin taraf olduğu toplu iş sözleşmesindeki düzenlemelerden yararlanıp yararlanamayacağı, dosya kapsamı itibarıyla mevcut delillerin İETT'nin taraf olduğu toplu iş sözleşmesindeki düzenlemelerden davacının yararlanması gerektiği konusunda karar vermeye yeterli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

## III. GEREKÇE

16. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlığını taşıyan 2. maddesinde düzenlenmiştir.

17. Anılan maddeye göre alt işveren; bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretime ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanmıştır. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asıl işveren- alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için, iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimi- ne dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.

18. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında; "...Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez..." denilerek alt işverenlik ilişkisinde muvazaaya bağlanan hukukî sonuç açıklanmıştır.

19. İşverenin asıl işçisi olduğu hâlde muvazaalı olarak alt işveren işçisi olarak gösterilen işçinin asıl işverenin kadrolu işçileri ile aynı ücreti talep etmesi ve asıl işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkündür.

20. Dava tarihinde yürürlükte bulunan mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "Üyeliğin kazanılması" başlığını taşıyan 22. maddesi;

"(Değişik birinci fıkra: 25/5/1988 - 3449/6. md.) Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.

## İşçi

veya işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. Birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir.

Bir işyerindeki işçiler yardımcı işte çalışsalar bile ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler.

## İşçi

sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir.

(Değişik: 25/5/1988 - 3449/6. md.) Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaca onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir.

İşveren sendikası üyeliği, üç nüsha üye kayıt fişinin doldurulup imzalanması ve sendikaya verilmesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmeyen işverenin üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeksizin üyeliği kabul edilmeyen işverenin üçüncü fıkradaki usule göre dava açmak hakkı vardır. Üye kayıt fişinin birer nüshası, sendikaca onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve işverenin işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge müdürlüğüne gönderilmesi zorunludur." şeklindedir.

21. Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yukarıda değinilen 22. maddesine benzer düzenlemeye, 07.11.2012 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) "Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması" başlığını taşıyan 17. maddesinde de yer verilmiştir.

22. Yine dava tarihinde yürürlükte bulunan mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun "Taraf sendika üyeliğinden ayrılma, çıkarılma veya üye olmamanın sonuçları" başlığını taşıyan 9. maddesi;  
"Toplu iş sözleşmesinden taraf

işçi

sendikasının üyeleri yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf

işçi

sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf

işçi

sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinden taraf

işçi

sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı

işçi

sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta

işçi

sendikasının muvafakatı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir.

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez." şeklindedir.

23. Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. maddesine benzer düzenleme, 6356 sayılı Kanun'un "Toplu iş sözleşmesinden yararlanma" başlığını taşıyan 39. maddesinde de yer almaktadır.

24. Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde iş sözleşmesi ile çalışanlardan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olanlar hiçbir işleme gerek olmaksızın kanun gereği toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri ile bağlanırlar ve ondan yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesi ile bağlılık ve yararlanma işçilik ve üyelik sıfatlarının bir arada devam ettiği sürece mümkün olup, taraf

işçi

sendikasının üyesi olmasına rağmen toplu iş sözleşmesinin kapsadığı bir işyerinde çalışmayan işçiler gibi, toplu iş sözleşmesi kapsamına giren bir işyerinde çalışmasına rağmen taraf

işçi

sendikasının üyesi olmayan işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanması mümkün olmayacaktır.

25. Ancak toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan ve taraf sendikaya üye olmayan

işçi

dayanışma aidatı ödemek sureti ile toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir.

26. Taraf

işçi

sendikası üyesi olan

işçi

toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte sendikaya üye ise toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden; sonradan üye olmuş ise üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten; taraf sendikaya üye değilse dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istediğine dair talep tarihinden itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır.

27. Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; davacı vekili, müvekkilinin gerçek işverenin İETT olduğunu ileri sürerek, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun tespiti ile müvekkilinin çalışmaya başladığı tarihten itibaren davalı İETT'nin kadrolu işçisi sayılarak işe ilk girdiği tarihten dava tarihine kadar geçen döneme ilişkin bir kısım fark işçilik alacaklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiş; mahkemece davalı CCCCC ile davalı İETT arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu, davacının davalı İETT'nin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği kabul edilmiştir.

28. Mahkeme ile Özel Daire arasında davacının muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında çalıştırıldığı konusunda ihtilâf bulunmamaktadır. Ancak davacının davalı İETT'nin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı hususunun çözümü gereklidir.

29. Asıl işverenin işçisi olmasına rağmen muvazaalı olarak alt işveren işçisi olarak gösterilen

işçi

de asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. Ancak bu toplu iş sözleşmesinden yararlanması için gerekli yasal koşullar bulunmaktadır.

30. Özel Daire birinci bozma kararında, davacının davalı İETT'nin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlanması için koşulların mevcut olup olmadığı ile talep ettiği alacaklara hak kazanıp kazanmadığı değerlendirildikten sonra, sonucuna göre davacının talepleri hakkında karar verilmesi gerektiğini belirterek bozma kararı vermiş, mahkemece bozmaya uyulmasına karar verilmişse de, sadece bilirkişi raporu alınmış, tanık beyanları ve bilirkişi raporu ile sonuca gidilmiş olup, davacının davalı İETT'nin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için gerekli koşulların bulunup bulunmadığı araştırılmamıştır.

31. Davalılar arasında muvazaalı ilişki bulunduğu ve davacı başlangıçtan itibaren davalı İETT işçisi sayıldığından, davacının davalı İETT'nin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı açıktır. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olması veya üye olmamakla birlikte dayanışma aidatı ödemesi gerekmektedir. Davacının muvazaalı nedeniyle baştan itibaren davalı İETT işçisi sayılması, başkaca bir işleme gerek kalmaksızın İETT'nin tarafı olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmasına imkân vermeyeceğinden dava konusu alacaklara hükmedilmesi isabetli değildir.

32. Dosya kapsamından davacının davalı İETT işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi- nin tarafı olan sendikaya üye olup olmadığı, üye değilse dayanışma aidatı ödeyerek faydalan- ma talebinde bulunup bulunmadığı ya da kayden işvereni olan CCCCC'ın tarafı olduğu top- lu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanmadığının belirlenmesi gerekmekte olup, bu husus- lar dosyadan anlaşılamamaktadır.

33. Bu itibarla mahkemece yapılması gereken iş; davacının işvereni İETT'nin taraf olduğu top- lu iş sözleşmesini imzalayan sendikaya üye olup olmadığı, üye değilse bu sendikaya dayanış- ma aidatı ödeyip ödemediği araştırılarak çıkacak sonuca göre karar verilmelidir.

34. Özel Dairenin bozma kararında değindiği, davacının CCCCC'ın taraf olduğu toplu iş sözleş- mesini imzalayan sendikaya üye olup olmadığı belirlenerek üye olduğunun anlaşılması hâlin- de alacak taleplerinin reddine karar verilmesi gerektiğine yönelik kısım ise hatalı olup, yapıla- cak araştırma sonucunda davacının İETT'nin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlan- ma koşullarını taşıdığı ancak kayden işvereni olan CCCCC'ın taraf olduğu toplu iş sözleşmesin- den de yararlandığığının anlaşılması hâlinde alacaklar reddedilmeyip, CCCCC tarafından da- vacıya toplu iş sözleşmesi gereğince yapılan ödemelerin mahsup edilerek sonucuna göre ka- rar verilmesi gerekmektedir.

35. Öte yandan, dava tarihi 27.07.2010 olmasına rağmen direnmeye ilişkin karar başlığın- da 14.07.2016 olarak yazılması mahallinde düzeltilebilir maddi hata olarak değerlendiril- miş ve ayrıca bozma nedeni yapılmamıştır.

36. Hâl böyle olunca direnme kararının yukarıda belirtilen değişik gerekçe ile bozulmasına ka- rar verilmesi gerekmiştir.

#### IV. SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Davalılar vekillerinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının 6100 sayılı Hukuk Muhake- meleri Kanunu'nun Geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Mu- hakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince yukarıda yazılı nedenlerden dolayı değişik ge- rekçe ile BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırırlara geri verilmesine,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 30.09.2021 tarihinde oy birliği ile kesin olarak karar ve- rildi.