T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ
HUKUK BÖLÜMÜ
ESAS NO : 2015 / 369
KARAR NO : 2015 / 852
KARAR TR : 28.12.2015

ÖZET: Davacı sendika tarafından Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 yıllarını kapsayan 2.Dönem Toplu İş Sözleşmesinin Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme başlıklı 4.maddesi uyarınca memur ve sözleşmeli personele ücretsiz olarak ihdas edilmesi gereken ücretsiz sosyal servis hizmetinin idarece yerine getirilmesi istemiyle açılan davanın; anılan toplu sözleşmenin idare hukuku ilke ve kurallarına tabi, kendine özgü bir idari düzenleme mahiyetini taşıması karşısında, İDARİ YARGI yerinde görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : Enerji Bir-Sen (Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri Çalışanları Birliği Sendikası)
Vekili : Av. S.G.
Davalı : Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü
Vekili : Av. A.A.

O L A Y : Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Müvekkili Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri Çalışanları Birliği Sendikası enerji, sanayi ve madencilik hizmet kolunda ülke genelinde yetkili, 4688 sayılı Kanuna tabii olarak faaliyet gösteren kamu görevlileri sendikası olduğunu, davalı Bakanlık bünyesinde görev yapan müvekkil sendika üyesi personele toplu sözleşmeden kaynaklanan ücretsiz sosyal servis hizmetine ilişkin hükmü hukuka aykırı olarak yerine getirdiğini, 2010 yılında Anayasada yapılan değişiklik ile birlikte kamu görevlilerine de toplu sözleşme yapma hakkı Anayasal koruma altına alındığını, nitekim Anayasanın 53. Maddesinde; "...Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.(Ek fikra: 12/9/2010-5982/6 md.) Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir... " denildiğini, yine Toplu sözleşme görüşmelerinin 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikası ve Toplu Sözleşme Kanunu ile düzenlendiğini, söz konusu kanunun 19. Madde hükmünde "sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri" başlığı altında, kamu görevlisi sendikaları toplu sözleşmelerde taraf olmaya yetkili kılındığını, söz konusu maddenin (a) fikrasında sendikaların yetkileri arasında "çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesinde görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere temsilci göndermek. " de sayıldığını, somut olay da çalışma koşullarıyla ilgili olduğundan durum sendikanın müdahale yetkisi alanında olduğunu, davaya konu olan "Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 yıllarını kapsayan 2.Dönem Toplu İş Sözleşmesi" ilgili hizmet kolundaki kamu personeli için ücretsiz sosyal servis ihdasını düzenlendiğini, 2013 yılı Toplu Sözleşme hükümleri çerçevesinde Eti Maden İsletmeleri Genel Müdürlüğü Kırka Bor İşletmesi'nde görev yapan memur ve sözleşmeli personele ücretsiz sosyal servis ihdas edilmesi gerekirken davalı idare, toplu sözleşme ve Kamu Hakem Kurulu kararı kapsamında gerçekleştirmesi gereken ücretsiz sosyal servis hizmetini gerçekleştirmediğinden bahisle fazlaya ilişkin talep ve sair talep ve dava hakları saklı kalmak üzere; Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü tarafından uygulanmayan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 yıllarını kapsayan 2.Dönem Toplu İş Sözleşmesinin, "Enerji Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı sözleşmenin edası hükmü ile toplu sözleşme kapsamındaki kamu görevlilerinin sosyal servis hizmetinden yararlandırılmasına karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

Davalı Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü vekili süresi içerisinde mahkemeye sunduğu cevap dilekçesinde özetle; görev itirazında bulunmuştur.

Ankara 11.İş Mahkemesi: 09.07.2014 gün ve E:2014/1036 sayı ile özetle; davanın sendikalar kanunu ve TİS mevzuatından kaynaklandığı, bu nedenle davaya bakma görevinin adli yargıya ve mahkemelerine ait olduğundan bahisle davalı vekilinin görev itirazının reddine karar vermiştir.

Davalı Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü vekilinin, idari yargı yararına olumlu görev uyuşmazlığı çıkartılması yolunda süresi içinde verdiği dilekçesi üzerine, dava dosyasının onaylı bir örneği Danıştay Başsavcılığı'na gönderilmiştir.

Danıştay Başsavcısı; "Toplu Sözleşme Hakkı 7.5.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanunla Anayasanın 53. maddesinde yapılan değişiklikle memurlara ve diğer kamu görevlilerine tanınmış olan bir hak olup söz konusu madde hükmünde: "Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na

başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararlan kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılması, şekli, usulü ve yürürlüğü toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.", kuralına yer verilmiştir.

Bu amaçla çıkarılan ve 11.4.2012 tarih ve 28261 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6289 sayılı Kanunun 1. maddesiyle 25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun adı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu şeklinde değiştirilmiş ve 6289 sayılı Yasanın pek çok maddesi ile 4688 sayılı Yasada değişiklikler yapılmıştır.

Bu kapsamda, 4688 sayılı Kanunun Toplu Sözleşmenin Kapsamı başlıklı 28.maddesinde : (Değişik: 4/4/2012-6289/18 md.)

Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar, kuralına yer verilmiştir.

4688 sayılı Kanun'un 28'inci maddesinde 6289 sayılı Yasayla yapılan düzenlemeyle kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınmak suretiyle kamu görevlilerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu dışındaki kanunlarla düzenlenmiş olan parasal diğer mali ve sosyal hakları kapsam içerisine alınmıştır.

Toplu sözleşme, Kamu işveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında yapılan bir sözleşmedir. Toplu Sözleşme kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsamaktadır.

Toplu sözleşme ile devlet, memur ve diğer kamu görevlileri, kendi çalışma şartlarım pazarlık yaparak, görüşerek, kamu idaresinin belirleme yetkisini paylaşmaktadırlar. Daha önce statü hukuku ile çalışanların çalışma şartları kanunla belirlenirken, Anayasa değişikliği ile toplu sözleşme yolu ile çalışan memur ve diğer kamu görevlileri tarafından belirlenmeye başlanmıştır.

6289 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle toplu sözleşme süreci sonunda uzlaşma sağlanırsa, kamu görevlilerinin geneline ve her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin tek metinden oluşan toplu sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanarak, Resmi Gazetede yayınlanmaktadır.

Memur ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarım belirleyen toplu sözleşme, yukarıda aktarılan yasal çerçeve içerisinde sendikaların katılımıyla yapılan idare hukuku ilke ve kurallarına tabi kendine özgü idari bir düzenleme niteliğini taşımaktadır.

Dava dosyasının incelenmesinden, Eskişehir ilinde ikamet edip Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Kırka Bor işletme Müdürlüğünde çalışan memur ve sözleşmeli personelin Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 yıllarını kapsayan 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin Enerji Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme başlıklı sözleşmenin 4'üncü maddesi uyarınca memur ve sözleşmeli personele ücretsiz olarak ihdas edilmesi gereken ücretsiz sosyal servis hizmetinden faydalandırılmak için davalı idareye başvuruda bulunulduğu, bunun üzerine davalı idarece 31.03.2014 tarih ve 9583 sayılı yazı ve daha sonra 10.04.2014 tarih ve 11021 sayılı yazıyla Devlet Personel Başkanlığından; Eskişehir ilinde ikamet edip Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Kırka Bor İşletme Müdürlüğünde çalışan memur ve sözleşmeli personel için Memur Toplu Sözleşmesinin 4'üncii maddesi uyarınca servis ihdası gerekip gerekmediği hususunda görüş sorulduğu, Devlet Personel Başkanlığının 31.03.2014 günlü yazıya cevaben yazmış olduğu görüş yazısında; Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Kırka Bor İşletme Müdürlüğünde çalışan memur ve sözleşmeli personelin toplu sözleşmenin ilgili hükümlerine uygun olarak ücretsiz sosyal servis hizmeti ile vardiya servis hizmetinden yararlandırılmaları gerektiğinin belirtildiği bunun üzerine davacı sendika tarafından davalı idarenin toplu sözleşmenin 4'üncü maddesi hükmünün gereğini yerine getirmekten kaçındığı belirtilerek adli yargıda "Eda Davası" formatında dava açtığı anlaşılmıştır.

Bu durumda, toplu sözleşmeyle oluşan idari düzenlemenin idarece yerine getirilmemesinden kaynaklanan dava konusu uyuşmazlığın görüm ve çözümü idari yargı yerine ait bulunmaktadır.

Nitekim, Uyuşmazlık Mahkemesinin 30.12.2013 tarih ve E:2013/23, K.2013/1753 sayılı kararı da bu yöndedir.

Öte yandan, idari yargı yerince davacı sendika tarafından toplu sözleşmenin 4'üncü madde hükmünün doğurduğu hukuki sonuçlardan yararlandırılma istemiyle yapılmış olan başvuruya idarece tesis edilen hangi işlemin dava konusu edildiğinin ortaya konulması açısından dava dilekçesinin 2577 sayılı Yasanın 3'üncü maddesi çerçevesinde değerlendirileceği de tabiidir.

Açıklanan nedenle, 2247 sayılı Kanun'un 10'uncu maddesi uyarınca olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasını ve dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine" karar vermiştir.

Başkanlıkça, 2247 sayılı Yasa'nın 13. maddesine göre Yargıtay Başsavcısı'nın da yazılı düşüncesi istenilmiştir.

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı: "Dava dosyasının incelenmesinde, davacı vekili tarafından verilen dilekçe ile müvekkil Sendikanın bağlı olduğu hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikası olduğunu, 2010 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanındığını, 4688 sayılı Kanunun 19. maddesi hükmüne göre Sendikanın sağlanan hakların uygulanmasını izleme yetkisine sahip olduğunu, bu kapsamda Eskişehir İlinde ikamet edip, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı Kırka Bor İşletme Müdürlüğü'nde çalışan memur ve sözleşmeli personelin "Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 Yıllarını Kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşme"nin, "Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı 9. Bölümünün" 4. maddesi gereğince memur ve sözleşmeli personele ücretsiz olarak tahsis edilmesi gereken ücretsiz sosyal servis hizmetinden yararlandırılmak için davalı idareye başvuruda bulunulduğunu, davalı idarenin

31/03/2014 tarihli ve 9583 sayılı yazısına istinaden Devlet Personel Başkanlığı'nın 03/04/2014 tarihli ve 1554 sayılı cevabi yazısında, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı Kırka Bor İşletme Müdürlüğü'nde çalışan memur ve sözleşmeli personel için toplu sözleşmenin ilgili hükümlerine uygun olarak ücretsiz sosyal servis hizmeti ve vardiya servis hizmetinden yararlandırılmasının gerektiğinin belirtildiğini, ancak davalı idarenin toplu sözleşmenin ilgili hükmünü yerine getirmediğini belirterek, toplu sözleşme kapsamındaki kamu görevlilerinin ücretsiz sosyal servis hizmetinden yararlandırılması ve yargılama giderleriyle avukatlık ücretinin de davalıya yükletilmesi istemiyle Ankara 11. İş Mahkemesinde açılan davada, davalı idarece yapılan görev itirazının anılan mahkemenin 09/07/2014 tarih ve 2014/1036 Esas sayılı kararı ile reddedilmesi üzerine olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması isteminde bulunulduğu anlaşılmıştır.

Bilindiği gibi, Anayasanın 12/9/2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanunun 6. maddesi ile değişik, "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" kenar başlıklı 53. maddesinde; "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler./ Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir./ Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler./ Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir./ Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir." hükümlerine yer verilmiştir.

Öte yandan, 25/06/2011 tarihli ve 4688 sayılı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu"nun "Amaç" başlıklı 1. maddesinde, "Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir", "Kapsam" başlıklı 2. maddesinde, "Bu Kanun, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu İktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır ", "Toplu sözleşmenin kapsamı" başlıklı 28. maddesinde ise, "Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar./ Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamaz./ Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir./ 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa göre aylık ödenmekte olanların aylıklarının hesabında da toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayıları esas alınır. 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılık hali esas alınarak bağlanan yaşlılık, malullük veya ölüm aylıklarında yapılacak artışlar hakkında 5510 sayılı Kanunun 55 inci maddesinin ikinci fıkrası uygulanmaz ve bu aylıklar toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayılarındaki artış dikkate alınarak artırılır." hükümleri yer almaktadır.

Ayrıca, 4688 sayılı Kanunun "Uygulamanın izlenmesi" kenar başlıklı 42. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde; "bu Kanunun uygulanmasında personel konularına ilişkin olarak karşılaşılacak sorunları Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşlerini alarak gidermeye Devlet Personel Başkanlığının yetkili olduğu" belirtilmiştir.

Uyuşmazlık Mahkemesinin benzer bir konuda verdiği 30/12/2013 tarih ve 2013/23-1723 sayılı kararında, " (...) Nitekim yasa koyucu tarafından, devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü yerel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için ve bu suretle gelecek endişelerinden kurtularak maddi ve manevi huzura kavuşmalarını sağlamak amacıyla Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu yürürlüğe konulmuş olup, bu amacın gerçekleştirilmesinde kamusal hak ve yetkilerle donatılan Yasanın, idare hukuku ilkelerine dayanan bir düzenleme olduğu açıktır./ 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 4.4.2012 tarihli 6289 sayılı Kanunun 33. maddesi ile eklenen Ek 15. maddesi ile Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenebileceği, sosyal denge tazminatının ödenebilecek aylık tutarının, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere ilgili belediye ve il özel idaresi ile ilgili belediye ve il özel idaresinde en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikası arasında anılan Kanunda öngörülen hükümler çerçevesinde yapılabilecek sözleşmeyle belirleneceği yönündeki hüküm gözetildiğinde, koşulları önceden (4688 sayılı kanuna göre) belirlenmiş olan Sosyal Denge Sözleşmesinin, tarafların bu koşulları kabul ederek talepte bulunması sonucu taraflar arasında akdedilmiş olması ve yine aynı madde kapsamında söz konusu sözleşmenin tavan oranlarının belirlenmesi, ve dahi toplu sözleşme sayılmayarak bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamayacağı yolundaki düzenlemeler nedeniyle, ortada özel hukuk hükümlerine tabi sözleşmeden doğan hukuki bir ilişkinin varlığının kabul edilemeyeceği; dolayısıyla, sözleşmede uygulanan usul ve esasları belirleyen belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisinin; il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisinin, Anayasa, Yasa ve Yönetmelik ile tanınan kamusal yetkilere dayalı olarak ve idari usul ve esaslara göre re 'sen ve tek yanlı biçimde

belirlenmiş olması ve bu nedenle de sözleşmeden ayrılabilir, kesin ve icrai nitelik taşıması karşısında, sosyal denge tazminatından kaynaklanan ihtilafin idari bir işlem olduğu açıktır." hususları vurgulanmıştır.

Şu halde, "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" hükümlerine dayanılarak hazırlanan toplu iş sözleşmeleri, işçi statüsünde olmayan kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına dönük mali ve sosyal haklara ilişkin olduğundan, yapılan bu işlemin idari nitelik taşıdığı görülmektedir. Yapılan toplu sözleşmeler ile Devlet ve kamu görevlileri mevzuat hükümleri yerine, müzakere yolu ile çalışma koşullarını görüşmek suretiyle bir anlamda idarenin yetkisini paylaştıklarının anlaşılması karşısında, bu yönü ile dava konusu sözleşmenin de sendikaların katılımı ile yapılan idare hukuku ilke ve kurallarına tabi kendisine özgü idari sözleşme (düzenleme) olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, Devlet ve kamu görevlileri arasında imzalanan toplu sözleşme ile oluşan idari düzenlemenin idare tarafından uygulanmamasından kaynaklanan davaya konu uyuşmazlığın görüm ve çözümünde idari yargı yerlerinin görevli bulunduğu düşünülmektedir.

Bu nedenle, Danıştay Başsavcılığının 2247 sayılı Kanunun 10. maddesi gereğince yapmış olduğu başvurunun kabulü ile Ankara 11. İş Mahkemesinin 09/07/2014 tarih ve 2014/1036 esas sayılı görevlilik kararının kaldırılmasına karar verilmesi gerekmektedir." şeklinde yazılı düşünce vermiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE :

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Serdar ÖZGÜLDÜR'ün Başkanlığında, Üyeler: Ali ÇOLAK, Yusuf Ziyaattin CENİK, Alaittin Ali ÖĞÜŞ, Süleyman Hilmi AYDIN, Mehmet AKBULUT ve Yüksel DOĞAN'ın katılımlarıyla yapılan 28.12.2015 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Başvuru yazısı ve dava dosyası örneği üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi gereğince yapılan incelemeye göre, davalı Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü vekilinin anılan Yasanın 10/2.maddesinde öngörülen yönteme uygun olarak yaptığı görev itirazının reddedilmesi ve dahi 12/1.maddede belirtilen süre içinde başvuruda bulunması üzerine Danıştay Başsavcısı'nca, 2247 sayılı Kanunun 10. maddesinde öngörülen biçimde olumlu görev uyuşmazlığı çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığından görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

II-ESASIN İNCELENMESİ: Raportör-Hakim İsmail SARI'nın, davanın çözümünde idari yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Uğurtan ALTUN ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada idari yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava, davacı sendika tarafından Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 yıllarını kapsayan 2.Dönem Toplu İş Sözleşmesinin Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme başlıklı 4.maddesi uyarınca memur ve sözleşmeli personele ücretsiz olarak ihdas edilmesi gereken ücretsiz sosyal servis hizmetinin idarece yerine getirilmesi istemiyle açılmıştır.

Toplu Sözleşme Hakkı 7.5.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanunla Anayasanın 53. maddesinde yapılan değişiklikle memurlara ve diğer kamu görevlilerine tanınmış olan bir hak olup söz konusu madde hükmünde: "Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararlan kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılması, şekli, usulü ve yürürlüğü toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.", kuralına yer verilmiştir.

Bu amaçla çıkarılan ve 11.4.2012 tarih ve 28261 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6289 sayılı Kanunun 1. maddesiyle 25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun adı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu şeklinde değiştirilmiş ve 6289 sayılı Yasanın pek çok maddesi ile 4688 sayılı Yasada değişiklikler yapılmıştır.

Bu kapsamda, 4688 sayılı Kanunun Toplu Sözleşmenin Kapsamı başlıklı 28.maddesinde : (Değişik: 4/4/2012-6289/18 md.)

Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar, kuralına yer verilmiştir.

4688 sayılı Kanun'un 28'inci maddesinde 6289 sayılı Yasayla yapılan düzenlemeyle kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınmak suretiyle kamu görevlilerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu dışındaki kanunlarla düzenlenmiş olan parasal diğer mali ve sosyal hakları kapsam içerisine alınmıştır.

Toplu sözleşme, Kamu işveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında yapılan bir sözleşmedir. Toplu Sözleşme kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsamaktadır.

Toplu sözleşme ile devlet, memur ve diğer kamu görevlileri, kendi çalışma şartlarım pazarlık yaparak, görüşerek, kamu idaresinin belirleme yetkisini paylaşmaktadırlar. Daha önce statü hukuku ile çalışanların çalışma şartları kanunla belirlenirken, Anayasa değişikliği ile toplu sözleşme yolu ile çalışan memur ve diğer kamu görevlileri tarafından belirlenmeye başlanmıştır.

6289 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle toplu sözleşme süreci sonunda uzlaşma sağlanırsa, kamu görevlilerinin geneline ve her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin tek metinden oluşan toplu sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanarak, Resmi Gazetede yayınlanmaktadır.

Memur ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarım belirleyen toplu sözleşme, yukarıda aktarılan yasal çerçeve içerisinde sendikaların katılımıyla yapılan idare hukuku ilke ve kurallarına tabi kendine özgü idari bir düzenleme niteliğini taşımaktadır.

Dava dosyasının incelenmesinden, Eskişehir ilinde ikamet edip Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Kırka Bor işletme Müdürlüğünde çalışan memur ve sözleşmeli personelin Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2014 ve 2015 yıllarını kapsayan 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin Enerji Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme başlıklı sözleşmenin 4'üncü maddesi uyarınca memur ve sözleşmeli personele ücretsiz olarak ihdas edilmesi gereken ücretsiz sosyal servis hizmetinden faydalandırılmak için davalı idareye başvuruda bulunulduğu, bunun üzerine davalı idarece 31.03.2014 tarih ve 9583 sayılı yazı ve daha sonra 10.04.2014 tarih ve 11021 sayılı yazıyla Devlet Personel Başkanlığından; Eskişehir ilinde ikamet edip Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Kırka Bor İşletme Müdürlüğünde çalışan memur ve sözleşmeli personel için Memur Toplu Sözleşmesinin 4'üncii maddesi uyarınca servis ihdası gerekip gerekmediği hususunda görüş sorulduğu, Devlet Personel Başkanlığının 31.03.2014 günlü yazıya cevaben yazmış olduğu görüş yazısında; Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Kırka Bor İşletme Müdürlüğünde çalışan memur ve sözleşmeli personelin toplu sözleşmenin ilgili hükümlerine uygun olarak ücretsiz sosyal servis hizmeti ile vardiya servis hizmetinden yararlandırılmaları gerektiğinin belirtildiği bunun üzerine davacı sendika tarafından davalı idarenin toplu sözleşmenin 4'üncü maddesi hükmünün gereğini yerine getirmekten kaçındığı belirtilerek adli yargıda "Eda Davası" formatında dava açtığı anlaşılmıştır.

Bu durumda, toplu sözleşmeyle oluşan idari düzenlemenin idarece yerine getirilmemesinden kaynaklanan dava konusu uyuşmazlığın görüm ve çözümü idari yargı yerine ait bulunmaktadır.

Öte yandan, idari yargı yerince davacı sendika tarafından toplu sözleşmenin 4'üncü madde hükmünün doğurduğu hukuki sonuçlardan yararlandırılma istemiyle yapılmış olan başvuruya idarece tesis edilen hangi işlemin dava konusu edildiğinin ortaya konulması açısından dava dilekçesinin 2577 sayılı Yasanın 3'üncü maddesi çerçevesinde değerlendirileceği de tabiidir.

Açıklanan nedenlerle, Danıştay Başsavcısı'nın başvurusunun kabulü ile, davalı Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü vekilinin görev itirazının reddine ilişkin Ankara 11.İş Mahkemesince verilen kararın kaldırılması gerekmiştir.

SONUÇ: Davanın çözümünde İDARİ YARGI YERİNİN görevli olduğuna, bu nedenle Danıştay Başsavcısı'nın BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile, davalı Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü vekilinin GÖREV İTİRAZININ REDDİNE İLİŞKİN Ankara 11. İş Mahkemesince verilen 09.07.2014 gün ve E:2014/1036 sayılı KARARIN KALDIRILMASINA, 28.12.2015 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Serdar	Ali	Yusuf Ziyaattin	Alaittin Ali
ÖZGÜLDÜR	ÇOLAK	CENİK	ÖĞÜŞ

Üye	Üye	Üye
Süleyman Hilmi	Mehmet	Yüksel
AYDIN	AKBULUT	DOĞAN