

Bektaş KAR

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

İş Yargısının Kaynakları

A. GİRİŞ:

Yargı yetkisi, Anayasa'nın 9. maddesi uyarınca Türk Milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılır. Organik anlamda yargı, bu faaliyeti gerçekleştiren makamı, maddi anlamda ise objektif hukukun, bir başka anlatımla maddi hukuk kurallarının bağımsız mahkemeler tarafından belli bir olaya uygulanmasını ifade eder. Yargı yetkisi kullanılırken, yargılama faaliyetini gerçekleştiren ve katılanların, belirli kurallar içinde hareket etmesi gerekir. Bu kurallar, yargılama hukukunun kaynağını oluşturur. İş Mahkemelerinde de yargılama işlevini gerçekleştiren makam ve tarafların uymak zorunda oldukları yargılama ile ilgili kurallar bulunmaktadır.

B. KAYNAKLAR:

İş yargılamasına konu kuralların asıl kaynağı, usul kanunlarıdır. Ancak maddi hukuk kuralları içerisinde de bazı usul kurallarına doğrudan yer verilmiştir.

1. Usul Kanunlarından Doğan Kaynaklar:

- aa) **Temel kaynak: İş yargısının en önemli kaynağı, özel kanun niteliğinde olan ve öncelikle düzenlediği konularda uygulanması gereken 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'dur.**

Bu kanun 30.01.1950 yılında kabul edilmiştir.

Kanunun halen yürürlükte olan hükümleri ile özel olarak, iş mahkemelerinin görev ve yetkisi, davanın açılması, yargılama usulü, kanun yolu gibi yargılama hukuku konuları düzenlenmiştir.

Kanunun 1. maddesinde, iş mahkemelerinin kuruluşu ve bakacağı iş davaları (İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur. Bu mahkemeler: A) 5018 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (E) fıkrasına göre sendikaların açacakları ve bu sıfatla aleyhlerine açılacak hukuk davalarına; B) İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakarlar. İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerdeki bu davalara o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından, temsilci üyeler alınmaksızın, bu kanundaki esas ve usullere göre bakılır. Fiili ve hukuki imkansızlıklar dolayısıyla iş mahkemesinin toplu olarak görevini yapamadığı hallerde de yukardaki fıkra hükmü uygulanır.), bir başka anlatımla madde itibari ile yetkili (görevli) iş mahkemeleri¹,

5. maddesinde yer itibari ile yetkili iş mahkemeleri (İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu

Niteliği itibari ile genel kanun olan HUMK'un, 5521 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde uygulanması gerekir.

gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz.)²,

7. maddesinde iş mahkemelerinin tabi olduğu yargılama usulü (İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanır. İlk oturumda mahkeme tarafları sulha teşvik eder. Uzlaşamadıkları ve taraflar veya vekillerinden birisi gelmediği takdirde yargılamaya devam olunarak esas hakkında hüküm verilir.)³,

8. maddesinde iş mahkemeleri kararlarının tabi olduğu kanun yolu (İş mahkemelerince verilen nihaî kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Şu kadar ki, para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç, miktar veya değeri bin lirayı geçmeyen davalar hakkındaki nihaî kararlar kesindir. İstinaf yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihaî kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren sekiz gündür. Bölge adliye mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararları ile miktar veya değeri beşbin lirayı geçen davalar hakkındaki nihaî kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvuru kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay'ca iki ay içinde karara bağlanır. Yargıtay'ın kararlarına karşı karar düzeltme yoluna başvurulamaz. Geçici 1. maddesinde: Bölge adliye mahkemelerinin, 26.9.2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanununun geçici 2 nci maddesi uyarınca Resmî Gazete'de ilân edilecek göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında yapılan temyiz başvuruları, kesinleşinceye kadar Yargıtay tarafından sonuçlandırılır. Bu kararlar hakkında İş Mahkemeleri Kanunu'nun bu Kanun'la yapılan değişiklikten önceki temyize ilişkin hükümleri uygulanır.)⁴,

10. maddesinde idari yoldan iş uyuşmazlıkları

nın iş mahkemesine intikali (İş Kanunu'nun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idari yoldan neticelendiremedikleri ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde bu hususa dair olan evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine tevdi ederler. Mahkeme, re'sen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tesbitten ve zabınameye imzasını aldıktan sonra bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir. İdari merciin bu yoldaki tevdi mahkemenin göreve mütaallik kararını takyit etmez.) ve

15. maddesinde de bu kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanacağı kurallarına yer verilmiştir⁵.

Bu niteliği ile 5521 sayılı Kanun özel kanun olup, iş yargılama hukukunda öncelikle uygulanması gereken kaynaktır.

bb) Usul kanunlarından gelen ikinci kaynak ise 5521 sayılı Kanunun atıf yaptığı ve 04.10.1927 tarihinde yürürlüğe giren, 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'dur.

Niteliği itibari ile genel kanun olan HUMK'un, 5521 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde uygulanması gerekir. Kısaca boşluk bulunması halinde HUMK'a kaynak olarak başvurulacaktır.

İş Mahkemeleri Kanunu'nda tüm usul kurallarına yer verilmemiştir. Bu bakımdan anılan yasadaki boşluklar Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun uygulanması ile doldurulacaktır.

5521 sayılı Kanun'da yer almayan, hakimin reddi ya da çekilmesi, davada taraf, davada vekalet, dava şartları, dava çeşitleri, dava açılması, davaya cevap, tahkikat, isticvap, deliller, ispat yükü ve delillerin tespiti, yargılama ve hüküm, bekletici sorun, dava arkadaşlığı, davaların ayrılması veya birleştirilmesi, davaya katılma, davanın ihbarı, feragat, kabul, sulh, dava konusunun temliki, karşılıklı dava, ıslah, dava dosyasının işlemde kaldırılması, teminat, ilk itirazlar, ihtiyati tedbirler, kesin hüküm, yargılamanın iadesi, hükümlerin tanzih, yargılama harç ve giderleri, vekalet ücreti, adli yardım, süreler, eski hale getirme, adli tatil, tebligat, hakimlerin sorumluluğu ve tahkim gibi usul sorunlarına ilişkin iş mahkemelerindeki uyuşmazlıklarda

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'ndaki hükümler uygulanacaktır. Bunun yanında, 5521 sayılı Yasa'da yer alan ancak sonuçları gösterilmeyen görevsizlik ve yetkisizlik kararı üzerine ne gibi işlem yapılması gerektiği konusunda da genel nitelikte olan Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na başvurulacaktır⁶.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun her usulü konuya ilişkin kurallar öngörmemiştir. Sözlü yargılama usulünün genel olarak uygulandığı iş mahkemesinde, yazılı yargılama usulüne ilişkin kurallar uygulanır (HUMK. m.178-426)⁷. Ancak, kural öngörülmemiş hususlarda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun hükümleri, iş yargısı ve iş hukuku gerekleri nazara alınarak uygulanmalıdır⁸.

5521 sayılı Yasa'da görevsizlik kararına karşı ne işlem yapılacağı gösterilmediği gibi, iptaline karar verilen dava dilekçesi ile ilgili ne gibi işlem yapılacağı da belirtilmemiştir. Görevsizlik kararı üzerine iş mahkemesine intikal eden davada, asliye hukuk mahkemesinin görevsizlik kararına karşı temyiz süresinin sona erdiği veya Yargıtay'ın görevsizliğe ilişkin onama kararının tebliğ edildiği tarihten başlayarak on gün içinde davacı tarafından yeniden dilekçe verilmesi veya yeniden çağrı kağıdı tebliğ ettirilmesi gerekir. Aksi takdirde dava açılmamış sayılır (HUMK. m. 193/4). Diğer taraftan, aynı davanın diğer mahkemede derdest yani görülmemekte olduğuna dayanan ilk itirazların kabulü halinde dava açılmamış sayılır (HUMK. m. 194).

Örneğin ıslah ile ilgili bir düzenlemeye 5521 sayılı Kanun'da rastlanmadığından davacı tarafından temyiz edilmeyip davalı yararına bozulan karardan sonra ıslahın mümkün olmadığına genel usul hukuku kuralları uyarınca karar verilecektir⁹.

Davaya fer'i ve asli müdahale ve bunun sonucunda kararın temyizine hakkı olanların belirlenmesinde de HUMK hükümlerine başvurulacaktır¹⁰.

Sözlü yargılama usulü uygulanan iş mahkemelerinde dava dilekçesi verilerek dava açılrsa da, iddia ve savunma sözlü olarak yapılır (HUMK m. 479). Sözlü iddia ve savunma duruşma tutanağına geçirildikten sonra hakim delillerini göstermelerini taraflardan ister. İlk celsede gösterilen deliller mahkemece kabul edilir ise, aynı oturumda incelenir (HUMK m. 486/1). Eğer deliller ilk oturumda gösterilmemiş ise, hakim taraflara delillerini ibraz etmeleri için süre verebilir (HUMK m. 486/11).

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yerine Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'ndan tamamen bağımsız olarak ayrı iş yargılaması usul yasası düzenlenmesi yerinde olacaktır.

İlk itirazlar davada usule, itirazlar ise hakkı oradan kaldıran maddi hukuka ilişkin savunma araçlarıdır. İlk itirazlar ilk oturuma kadar, yani, usulüne uygun olarak tarafların çağrılarak yapılan duruşmada yapılması gerekir. Buna karşın itirazlar davanın her safhasında yapılabileceği gibi, hakim tarafından re'sen gözönüne alınmak zorundadır.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 163. maddesine göre kesin süreler mahkemece uzatılmaz. Kesin süreler içinde yapılması gereken işlemler, bu süreler geçtikten sonra yapılamaz. Öte yandan, HUMK m. 247/6 uyarınca tanık olarak dinlendiği sırada işyerinde çalışmakta olan işçilerin yeminsiz olarak dinlenmeleri gerekmektedir.

Keza, temyiz konusunda 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun da kısmi bir düzenleme bulunmaktadır. Temyiz süresi, karar tashihi yolunun bulunmaması gibi hususlarda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nu uygulanmasa da bu hükümler dışında kesinlik sınırı, kanun yararına bozma konusunda HUMK hükümleri uygulanabilir.

İş mahkemesi hakimi, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda açıklık olmayan durumlarda, bu Kanunda düzenlenen iş yargısı ve iş hukukunun esaslarına uygun olup olmamasına bakmaksızın uyuşmazlığa, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na ait kuralları uygulamakla yükümlüdür. Madenin lafzi yorumu bunu gerektirmektedir. Ancak bu düzenlemenin iş hukukunun ruhuyla ve gerekleriyle bağdaşmadığı ve iş yargılamasının toplumsal niteliğiyle uyuşmadığı ileri sürülerek özellikle, ispat hukuku yönünden hakim in re'sen araştırmasına imkan veren bir düzenleme ile yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu'nun düzenlenmesi yapılması önerilebilir¹¹.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nu, iş yargılamasına ilişkin kuralları içermekte ve yürürlüğe konulduğu sırada oldukça ileri hükümler taşımak-

taydı. Ancak anılan kanun, zamanla gelişen çağdaş İş Hukuku normları karşısında yetersiz kalmıştır. Bu nedenle, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yerine Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'ndan tamamen bağımsız olarak ayrı iş yargılaması usul yasası düzenlenmesi yerinde olacaktır.

2. Maddi Hukuka Ait Kanunlardaki Usul Hükümleri:

aa) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20 ve 21. maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinde usul kurallarına yer verilmiştir.

Belirtilen Yasanın 20. maddesinde fesih bildirimine itiraz ve usulü düzenlenmiştir. "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa (Anayasa Mahkemesince iptal edildi) veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenir. (İptal edildi.)" kuralına yer verilmiştir. Görüldüğü gibi, maddede, dava açılması, ispat yükü, yargılama usulü, temyiz incelemesi gibi yargılama hukukunu ilgilendiren düzenlemelere yer verilmiştir.¹²

Anılan Yasanın 21. maddesinde de geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları başlığı adı altında, "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesin-

leşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir. İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkrası hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir" şeklindeki düzenleme ile mahkemece verilecek kararın şekli konusunda usule ilişkin kurallara yer verilmiştir.¹³

Aynı Yasanın 79. maddesinde işin durdurulması ve işyerinin kapatılması komisyon kararına karşı yetkili mahkeme, itiraz süresi ve kararın kesinliği gibi usul kurallarına yer verilmiştir. Buna göre "Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır. İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir."

Yine 93/son maddesinde, "Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir." düzenlemesi ile delil ve ispat yükü ile ilgili bir kurala yer verilmiştir.¹⁴

5521 sayılı Kanun'da rastlanmadığından davacı tarafından temyiz edilmeyip davalı yararına bozulan karardan sonra ıslahın mümkün olmadığına genel usul hukuku kuralları uyarınca karar verilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 108. maddesinde de, idari para cezalarına karşı itirazda yetkili mahkeme, itiraz süresi ve verilen kararın kesinliği gibi usul hukuku hükümlerine yer verilmiştir. Bu maddeye göre, "Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.2.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır."

bb) 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndaki düzenlemeler:

Bu Kanun'un 63/2 maddesinde, "Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir"¹⁵ kuralı ile görevli mahkeme, ayrıca;

4. maddede işkoluna itiraz davasında yetkili mahkeme, kararın ne şekilde verileceği (Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tespit ile ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.),

22 ve 25. maddelerinde üyeliğin kazanılması ve çıkarılmasında dava süresi, yetkili mahkeme ve kararın kesinliği (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.) (Çıkarılma kararına karşı üye veya işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge müdürlüğü kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.),

28. maddede uluslararası kuruluş üyeliğinin iptali davasında yetkili mahkeme (Üye olunan uluslararası kuruluş tüzüğü birinci fıkradaki esaslara aykırı bu-

4857 sayılı İş Kanunu'nun 108. maddesinde, idari para cezalarına karşı itirazda yetkili mahkeme, itiraz süresi ve verilen kararın kesinliği gibi usul hukuku hükümlerine yer verilmiştir.

lunduğu veya uluslararası kuruluş bu ilkelere aykırı faaliyet gösterdiği veya nitelik kazandığı takdirde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, üyeliğinin iptali için sendika veya konfederasyon merkezinin bulunduğu iş mahkemesinde dava açar.),

31/7 maddesinde sendikal tazminat isteğinde ispat yükünün kimde olduğu (854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile 818 sayılı Borçlar Kanunu'na tâbi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışanlar ile İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, aynı Kanun'un 18, 19, 20 ve 21. maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi iddiası ile açacağı davada, ispat yükümlülüğü işverende olmak üzere 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun genel hükümleri uygulanır.),

32. maddesinde sendikanın üyeleri adına dava açabileceği (Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak.),

53. maddesinde yönetim kuruluna işten el çekirmede yetkili ve görevli mahkeme ve başvuracak tarafları (12. madde hükmüne aykırı hareket eden konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile işten el çektiri-

lir. Bu takdirde görevli mahkeme, genel kurulu kanun ve tüzük hükümleri gereğince en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medeni Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.),

54. maddede tüzük ve belgelerde aykırılık halinde yetkili ve görevli mahkeme, başvuracak tarafları ve kararın kesinliği (Kuruluş sırasında kanuna aykırılık veya eksiklik sebebiyle 6. maddenin yedinci fıkrası uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçileri Bakanlığı veya ilgili valilikçe başvurulması halinde görevli mahalli mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde sendika veya konfederasyonun faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir mehil verir. Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen mehil sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verir. Bu karar kesindir.),

56. maddede faaliyetlerin durdurulmasında yetkili ve görevli mahkeme ve başvuracak tarafları (40 ıncı maddenin üçüncü fıkrası hükmüne aykırı olarak yardım alınması halinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme, üyelerden birinin veya valinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine, sendika veya konfederasyonun faaliyetini üç aydan altı aya kadar durdurur ve alınan yardım Hazineye intikal ettirilir.),

58. maddede kapatmada yetkili ve görevli mahkeme ve başvuracak tarafları Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk (Devletin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden veya bu yolda faaliyette bulunan sendika ve konfederasyonlar Cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır. Yukarıdaki fıkra uyarınca açılan davalar sebebiyle görevli mahkemeler yargılamanın her safhasında talep üzerine veya re'sen sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin

görevlerine son verilmesine karar verebilir.), belirterek usul kurallarına yer verilmiştir.

cc) 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki düzenlemeler:

Bu Kanun'un 66. maddesinde de 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 63. maddesine paralel bir düzenleme yapılmış ve "Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir." kuralı ile görevli mahkeme,

12. maddesinde işkolu istatistiğine itirazda (Yayımdan itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir. Ancak, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesi'ne başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı 15 gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca temyiz edilebilir. Yargıtay'ca bu temyiz talebi 15 gün içinde kesin karara bağlanır.),

15. maddesinde (Kendilerine 13 ve 14. maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı olduğu bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay'ca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır. Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesin-

leşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.) yetki itirazında¹⁶ ve 16. maddesinde¹⁷ (Tespit yazısına bu Kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini takip eden altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Çalışma Bakanlığınca bir yetki belgesi verilir. Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin hükümsüzlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca durumun tespitinden itibaren 45 gün içinde ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca dava yolu ile ileri sürülebilir. Hükümsüzlük konusundaki dava, işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu mahaldeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılır. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsıyor ise davanın Ankara iş mahkemesinde açılması gerekir. Bu davada hakim, talep üzerine, gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.) toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünü ileri sürmede, yetkili ve görevli mahkeme, kanun yolu ve temyizde verilecek karar,

36. maddesinde (Oylamaya itirazlar oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılır. İtiraz mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.) grev oylamasına itirazda, yetkili ve görevli mahkeme, kararın kesinliği,

39. maddesinde (Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin yedekler dahil niteliği ve sayısı işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasına gönderilir. Bu ilandan itibaren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz halinde mahkeme altı işgünü içinde karar verir. Bu karar kesindir. Grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise, işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da bölge çalışma müdürlüğünden talep edebilir. Bölge çalışma müdürlüğü bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Ge-

rekli hallerde bölge çalışma müdürlüğü bu tespiti resen yapabilir. Bu tespite karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir. İşletme sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme işletmenin merkezine, bölge çalışma müdürlüğü ise, her işyerinin bağlı bulunduğu bölgeye göre belirlenir.) grev ve lokavta katılmayacak işçilerin listesine itirazda, yetkili ve görevli mahkeme, kararın kesinliği,

46. maddesinde grev ve lokavtın kanun dışı tespiti davasında dava türü, görevli ve yetkili mahkeme (Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini, uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikasının mensuplarını bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder. Hakim, tespit kararının kesinleşmesine kadar, dava konusu grev veya lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir.),

47. maddesinde grev ve lokavtın durdurulmasında yetkili ve görevli mahkeme (Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev veya lokavt, bir tarafın veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur. Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Yetkili mahkeme 15. madde uyarınca belirlenir.),

51/4 maddesinde grevin sona erdirilmesinde yetkili ve görevli mahkeme (Grevi uygulayan sendikanın, bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için 15. maddeye göre yetkili mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği birinci fıkradaki usul uyarınca ilan edilir.),

60. maddesinde yorum davası (Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yorum ilişkili bir tespit davası açabilir. Mahkeme en

geç iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay'ın ilgili dairesi, bozma sözkonusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir. Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80. madde hükmü uygulanır. Kişilerin, yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır.),

61. madde de ise eda davası ile dava çeşitleri gibi (Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkûm edilir. Aynı taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkûm edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır.) usul kurallarına yer verilmiştir.

dd) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'ndaki hükümler:

Bu Kanunun 134. maddesinde açıkça, "Bu kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür."¹⁸ kuralı ile görevli ve yetkili mahkeme belirlenmiştir.

Bunun yanında aynı Kanunun;

31/2 maddesinde kurumun gelir bağlama kararına karşı itirazda, itiraz süresi ve kesinlik (İlgililer, bağlanan geliri bildiren yazıyı aldıkları günden başlamak üzere bir yıl içinde yetkili mahkemeye başvurarak Kurum kararına itirazda bulunabilirler. Bu itiraz, kararın uygulanmasını geciktirmez. İlgililer tarafından itiraz edilmemesi veya itirazın reddi hakkındaki mahkeme kararının kesinleşmesiyle, Kurumun kararı kesinleşmiş olur. Bu kesinleşme 25. madde gereğince gelirden değişiklik yapılmasına engel olmaz.),

79/8-13 maddesinde prim borcuna itirazda yetkili mahkeme ve itiraz süresi (İşveren, tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ilgili Kurum ünitesine itiraz edebilir. İtiraz tahsilatı, durdurur. İtirazın reddi halinde, işveren kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde yetkili mahkemeye başvurabilir. Yetkili mahkemeye başvurulması prim borcunun tahsil ve takibini durdurmaz. Mahkemenin Kurum lehine karar vermesi halinde 80. maddenin prim borcuna ilişkin hükmü uygulanır. Sigorta müfettişi tarafından, Kuruma bildirilmediği tespit edilen asgari işçilik tutarı üzerinden Ku-

rumca re'sen tahakkuk ettirilen sigorta primleri bu Kanunun 80. maddesi de nazara alınarak işverene tebliğ olunur. İşveren, tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde Kuruma itiraz edebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazın reddi halinde, işveren, kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Mahkemeye başvurulması prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz.)¹⁹,

80/7 maddesinde kurum prim alacağının tahsiline ilişkin uyuşmazlıkta yetkili mahkeme (Kurum alacaklarının tahsilinde 21.7.1953 tarih ve 6183 sayılı Kanun'un uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkların çözümlenmesinde, alacaklı Sigorta Müdürlüğünün bulunduğu yer İş Mahkemesi yetkilidir.)²⁰,

116. maddede Kurumun, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması kararına karşı yetkili mahkeme (sigortalı ve hak sahibi kimseleri, kararı bildirilen yazıyı aldıkları günden başlamak üzere bir yıl içinde yetkili mahkemeye başvurarak Kurumun kararına itiraz edebilirler.)²¹,

130/4 teftiş ve denetleme yetkisi bulunan iş müfettişlerinin düzenledikleri tutanakların ispat yükü açısından kuvvetli kanıt olduğu²² (Bu maddenin uygulamasında teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine sahip olanlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar muteberdir.),

Geçici 3. maddesinde kurumca yapılan tesbite itirazda itiraz süresi ve yetkili mahkeme (İşverenler ile bunların çalıştırdıkları kimseler, bu kanun hükümlerinin uygulanması hakkında Kurum'ca yapılan tesbite karşı, bu kanunun geçici 1. maddesinde belirtilen sayılardan az kimse çalıştırıldığını ileri sürerek, Kurum'ca yapılacak bildiri tarihinden sonraki bir ay içinde yetkili mahkemeye başvurabilirler.)

gibi düzenlemeler yer almıştır.

ee) 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'ndaki düzenlemeler:

Kanun'un 70. maddesindeki, "Bu Kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür" düzenlemesi ile yetkili ve görevli mahkeme²³,

65. maddesinde ise kurumun, malullük, yaşlılık

ve ölüm sigortalarından aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması kararına itiraz da dava açma süresi ve yetkili mahkeme (Kurum, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için gerekli belgeler tamamlanınca, bağlanacak aylıkları ve yapılacak toptan ödemeleri hesap ve tespit ederek en geç üç ay içinde ilgililere yazı ile bildirir. Sigortalı ve hak sahibi kimseleri, kararı bildiren yazıyı aldıkları günden başlamak üzere bir yıl içinde yetkili mahkemeye başvurarak Kurumun kararına itiraz edebilirler. İtiraz, kararın uygulanmasını durdurmaz.) gibi usul kurallarına yer verilmiştir.

ff) 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Tanzim Eden Kanun'daki düzenlemeler:

Ek 4. maddedeki, "Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasında 5953 sayılı Kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine tevfikan bu mahkemeler tarafından rüyet edilir" düzenleme ile temel iş yargılaması kanunu olan 5521 sayılı kanuna atıfta bulunmuştur. Aynı Kanun'un 6. maddesinin son fıkrasında ise (İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.), 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20 ve 21. maddesindeki usul kurallarına atıf yapılarak, feshin geçersizliğine itiraz davalarındaki yargılama usulü belirtilmiştir.

gg) 854 sayılı Deniz İş Kanunu'ndaki düzenlemeler:

Bu Kanun'un 46. maddesindeki "Bu kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet aktinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı kanun hükümleri uygulanır. Hizmet aktinde ayrıca bir hüküm yoksa dava, geminin bağlama limanında iş davalarını bakmaya yetkili mahkemede görülür." hükümler ile temel iş yargılaması kanunu olan 5521 sayılı kanuna atıfta bulunulurken, aynı zamanda kendine özgü yer mahkemesi yetkisi kuralıda getirmiştir.

hh) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'ndaki düzenlemeler:

Bu Kanun'un 43. maddesindeki düzenleme ile

4046 sayılı Yasa'nın

21. maddesinde öngörülen iş kaybı tazminatı ile ilgili uyuşmazlıkların çözümlenmesinde iş mahkemesi görevli olarak gösterilmemiş ise de, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, iş mahkemesinde davanın görülmesi gerektiği şeklinde karar almıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na atıf yapılmış ve "Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu.... hükümlerinin uygulanır" kuralına yer verilmiştir.

Aynı Kanun'un 6/7 maddesinde faaliyetin durdurulmasında yetkili mahkeme ve verilecek karar,²⁴ (Tüzüğün veya bu maddede sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, ilgili valilik eksikliklerin bir ay içinde tamamlanmasını ister. Tamamlanmadığı takdirde sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması için iş mahkemesine başvurur. Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir. Verilen süre sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verir.),

10. maddesinde Yönetim Kuruluna görevden el çektirme davasında yetkili mahkeme (Yukarıdaki hükümlere aykırı hareket eden sendika şubesi, sendika veya konfederasyon yönetim kuruluna; üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başvurusu üzerine, iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile işten el çektirilir. Bu takdirde görevli mahkeme, genel kurulu kanun ve tüzük hükümleri gereğince en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medenî Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.),

14. maddesinde sendika üyeliğinin kazanılması (Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz

gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır.),

16. maddesinde üyeliğin kaybedilmesine (Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar verir.) itirazların dava süresi ve yetkili mahkemeleri,

31. maddede yetki itirazında yetkili mahkeme (Sonuçların yayımı tarihinden itibaren beş çalışma günü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkili olarak belirlenen her hizmet kolundaki yetkili kamu görevlileri sendikaları ile en çok üyeye sahip konfederasyonunun çoğunluğunun olmadığı gerekçesiyle, diğer sendikalar ve konfederasyonlarca Ankara İş Mahkemesine itiraz edilebilir. Mahkeme itirazı onbeş gün içinde karara bağlar.),

37. maddesinde kapatmada başvuran taraf ve yetkili mahkeme (Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve konfederasyon, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkeme kararı ile kapatılır.)²⁵ gibi usul kurallarına yer verilmiştir.

- ii) **Yine 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 62. maddesine göre Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların çözümününün 1479 sayılı Bağ-Kur Yasası hükümlerine göre yapılacağı belirtilmiştir.**

3. Hukuk ve Ticaret Mahkemeleri Yazı İşleri Yönetmeliği:

61 maddeden oluşur ve önemli usul hükümleri içerir.

4. Yargıtay Kararları:

Yargıtay'ın iş yargılama hukukuna ilişkin kararları da önem arz etmektedir. Bu kararlar sayesinde,

kanunun açık olmayan noktaları aydınlanmakta, uygulamada ki boşluklar doldurulmakta, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun ve HUMK'un aynı şekilde uygulanması sağlanmaktadır. Bu konuda başlıca ve belirgin olanları şunlardır.

* Genelde iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere yapılan toplu iş sözleşmeleri (TİSGLK m. 2) ile öngörülen disiplin kurulları işçinin özlük haklarını ilgilendiren kararlar vermektedirler. Bu nedenle bir disiplin kurulu kararı da olsa bunun iptali isteminin, iş sözleşmesinden doğmuş bulunması nedeniyle iş mahkemesinde görülmesi gerekir.²⁶

* Keza, işçinin bir üst göreve kendisinin atanması gerekirken başkasının atanmasına dair işverenin işleminin iptali istemine ilişkin davaya bakma görevi de iş mahkemesine aittir. Zira taraflar arasında iş sözleşmesi bulunduğundan işverenin yönetim hakkına giren konularda da adli yargının bir kolu olan iş mahkemesi görevlidir.²⁷

* İşçinin çalışıp emekliye ayrıldığı işyeri bir kamu kuruluşu örneğin belediye olsa da 3417 sayılı Yasaya göre tasarrufu teşvik kesinti ve nemalarının tahsili için açılacak davada iş mahkemesi görevli bulunmaktadır²⁸. Zira burada tazminat, iş sözleşmesinin feshi şekline bağlanmıştır.²⁹

* Ayrıca işçi işveren arasında tespit isteğine ilişkin davada taraflar arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığından, uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı yeri değil iş mahkemesidir.³⁰

* Gemi adamının ücret ve izin alacağına gemi siciline rehin olarak tescili istemi, iş sözleşmesinden doğmuş bulunmasına rağmen uyuşmazlık Türk Ticaret Kanunu'nun uygulanmasından doğmuş olduğundan anılan Yasanın 4. maddesi uyarınca dava ticari dava sayılacağından, iş mahkemesi değil ticaret mahkemesi görevlidir.³¹

* 4046 sayılı Yasa'nın 21. maddesinde öngörülen iş kaybı tazminatı ile ilgili uyuşmazlıkların çözümlenmesinde iş mahkemesi görevli olarak gösterilmemiş ise de, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, iş mahkemesinde davanın görülmesi gerektiği şeklinde karar almıştır.

* Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Uyuşmazlık Mahkemesinin aldığı ilke kararı üzerine, 04.06.1997 gün ve 242-502 ve 23.10.2002 gün ve 2002/9-805 E, 2002/851 sayılı kararı ile 4081 sayılı Yasa kapsamında çalışan çiftçi mallarını koruma

İşverenin yönetim hakkına giren konularda adli yargının bir kolu olan iş mahkemesi görevlidir.

bekçisinin kıdem ve ihbar tazminatına yönelik isteklerinin iş mahkemesinde görüleceğine karar vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bu kararlardan önce, çiftçi mallarını koruma bekçisinin atama tasarrufu ile atanmadığını, arada iş sözleşmesi ilişkisi bulunmadığı, idari yargının görevli olduğu şeklinde kararlar vermiştir.

* Taraflar arasında geçerli bir iş sözleşmesi bulunmasa da yani butlan ile malûl olan bir sözleşmeye dayalı bir iş ilişkisinden dolayı açılacak dava da iş mahkemesinde görülmelidir.³² Zira, sözleşme butlan anına kadar geçersiz olsa da sözleşmenin bütün sonuçları söz konusu olacaktır. Çalışan işçi küçük, yabancı³³ veya ağır ve tehlikeli işte çalıştırılmış kadın da olsa işçilik haklarından yararlanacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Davacı, iş kazası sonucu yapılan ödemelerin rücu tahsiline karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde, davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü. Davacı şirket, işyerinde iş kazası sonucu ölen işçinin hak sahiplerine yaptığı ödemelerin, olayda kusuru bulunan yüklenici şirketlerden kusurları oranlarında tahsili istemi ile rücuan dava açmıştır. Mahkemece istek kabul edilmiştir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre iş mahkemeleri İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarını çözüm yeridir. Somut olayda davacı işveren iş kazasında kusurları ve yüklenici durumunda bulunan davalı şirketlerden, işçinin hak sahiplerine ödediği tazminatı rücu yolu talep etmekte olup, taraflar arasında işçi ve işveren ilişkisi bulunmamaktadır. Ayrıca uyuşmazlık da İş Kanunu'ndan kaynaklanmadığından davanın iş mahkemesinde görülmesi olanağı yoktur. Genel hukuk mahkemeleri yetkili olduğundan, mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekir. Yazılı şekilde işin esasına girilerek hüküm kurulması hatalıdır. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 18.03.2002 E: 2002/5690, K: 2002/4328.
- 2 Davacı, kıdem, ihbar-kötüniyet, iş güvencesi ve sendikal tazminat ile ücret farkı alacağını ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü: Hizmet akdinin, davalı işverence haksız, siyasal ve sendikal nedenlerle Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine aykırı olarak feshedildiğini

belirten davacı, vekili aracılığı ile Toplu İş Sözleşmesi'nin 71. maddesinde öngörülen kurala dayanarak sendika şubesinin bulunduğu merkezdeki iş mahkemesine dava açarak, ihbar, kötüniyet, sendikal iş güvencesi ve kıdem tazminatları ile bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Sendika Şubesinin bulunduğu merkez iş mahkemesi olan yerel mahkemece istekler kısmen kabul edilerek, davanın esası hakkında karar verilmiştir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca "İş mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz." Öngörülen bu düzenleme kamu düzenine ait bir yetki kuralı olup, emredici kural olduğundan bu iki mahkeme dışında başka bir mahkemenin sözleşme ile yetkili bulunması imkanı yoktur. Bu nedenle Toplu İş Sözleşmesinin 71. maddesinde düzenlenen sendika şubesi merkezinin bulunduğu iş mahkemesinin yetkili olduğuna dair kural geçersizdir. Diğer taraftan yetkinin kamu düzenine ait olduğu hallerde yetki itirazı ilk itiraz değildir. Taraflar her zaman bu itirazda bulunabilecekleri gibi mahkemede her zaman kendiliğinden yetkili olup olmadığını inceler. Mahkeme buna göre yetkisizlik kararı vermek zorundadır (Kuru Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü 6. baskı, Cilt: 1, sayfa: 630). Somut olayda davalının ikametgahı ile işin yapıldığı yer Kelkit ilçesi olduğundan, uyuşmazlığa Kelkit İş Mahkemesi'nce bakılması gerekir. Bu hukuki olgulara göre mahkemece yetkisizlik kararı verilmesi gerekirken, uyuşmazlığın esası hakkında hüküm kurulması hatalıdır. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 23.6.2003 E: 2003/11081, K: 2003/11772.

- 3 Davalı, takas talebinde bulunmuş, mahkeme 10 günlük cevap süresinde takas talebinde bulunmadığı için bu isteğin reddine karar vermiştir. İş Mahkemelerinde yazılı yargılama usulü değil şifahi yargılama usulü uygulandığından ilk oturuma kadar takas talebinde bulunulması mümkündür. Davalı, ilk oturumdan önce takas talebinde bulunmuştur. Bu nedenlerle takas talebinin bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuçlandırılması gerekir. Yazılı gerekçe ile takas talebinin reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 19.04.2004 E: 2003/19869, K: 2004/8806.
- 4 İş mahkemelerinden verilen kararlar 5521 Sayılı Yasa'nın 8. maddesi uyarınca tefhim yada tebliğden itibaren 8 gün içinde temyiz olunabilir. Mahkemece verilen karar davalı vekiline 23.10.2002 tarihinde tebliğ edilmiş olup, 8 günlük süre geçtikten sonra 5.4.2002 tarihinde davalı vekili tarafından temyiz edildiğinden, HUMK'nın 432/4. maddesi uyarınca süre aşımı nedeni ile davalı vekilinin temyiz isteminin reddine, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 14.04.2003 E: 2002/4574, K: 2003/6205.
- 5 Mahkeme, uygulamada "Kısa karar" adıyla anılan ve yargılama bitiminde taraflara bildirilen kararında davalı Kurum yararına avukatlık ücretine hükmetmişken, imzalı ve gerekçeli kararında, Yargıtay'ın ve bu arada Dairemizin yerleşmiş görüşüne uygun olarak, Kurum yararına avukatlık ücretine hükmedilmesine yer olmadığını belirtmiş; Kurumun "tavzih" istemi üzerine de, 800 lira vekalet ücretinin davacıdan alınarak Kuruma ödenmesine ve durumun o yolda açıklığa kavuşturulmasına karar verilmiştir. Burada söz konusu olan hususun "kısa karar" ile "gerekçeli karar" arasındaki uyumsuzluk olduğu ve "tavzih" istemine bu

uyumsuzluktan ötürü gidilmiş bulunduğu ortadadır. Ne var ki böyle bir nedene dayanılarak "tavzih yolu"na başvurulamayacağı da söz götürmez. Gerçekten Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun ne 455, ne de 459. maddeleri buna cevaz vermektedir. Gerçi, hakim, henüz şekli anlamda kesinliğe bürünmemiş hükme ilişkin davayı dahi, o hüküm Yargıtay'ca bozulmuş olmadıkça, yeni bir inceleme konusu yapamaz. Zira, meydana gelmiş olan "dar anlamdaki kesin hüküm", davanın yeniden incelenmesine engeldir. Lakin bunun için ortada bir hükmün varlığı şarttır. Şayet verilmiş hüküm hukukça yok sayılmak gerekiyorsa, dar anlamda kesin hükümden ve onun doğurduğu inceleme engelinden söz edilemez. Hal böyle olunca, hakimin yok sayılması gereken önceki hükümle bağlı bulunması düşüncesine yer verilemez. Öbür yandan, iş mahkemelerinde görülen davalarda, 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesi hükmüne göre sözlü yargılama usulü uygulanır. Aynı Kanun'un 15. maddesinde de, Kanunda açıklık bulunmayan durumlarda Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu'nun uygulanacağı öngörülmüştür. Mahkemece, hükümleri konusunda 5521 sayılı Kanun'da açıklık bulunmadığı için de bu yönden Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu'nun 489. maddesinin uygulanmasında zorunluk vardır. Bu maddede ise, gayet belirgin olarak, hakimin, yargılamanın bittiğini bildirip kararını gerekçeli yazarak imza ve tefhim edeceği belirtilmiştir. Demek ki tefhim edilecek karar, gerekçeli ve imzalı olacaktır. Her iki unsur da kararın varlık şartları olup bu şartları taşımayan bir karar hukukça var sayılmak mümkün bulunmamaktadır. Olayda hakimin yargılamayı bitirdikten sonra bu nitelikte bir karar vermediği açıktır. Bu yön, "tavzih" dilekçesiyle şimdi Yargıtay incelemesine konu olan karardan kuşkusuz olarak anlaşılmaktadır. O halde, olayımızda tefhim edilmiş kararın hukukça yok sayılması gerekir. Şu duruma göre, ortada birbiriyle çelişen ve uyumsuzluk içinde bulunan iki karar ve gerekçeli karar ile, vekalet ücretinin tayinine yer olmadığını belirtmeye engel bir neden yoktur. Nihayet "tavzih yolu" çevresinde aydınlatmağı gerektiren bir durum dahi olsaydı, bu takdirde yapılacak iş, yukarıda belirtilen biçimde açıklamadan ibarettir. Daire, önceki kararı incelerken, hiç kuşkusuz, bütün dosyayı gözönünde tutmuş; tefhim edilen kısa kararın hukukça yok saydığı için - bu yolda bir temyiz bulunmasına rağmen - isabetli olarak avukatlık ücretine yer olmadığı kaydını taşıyan ve hukukça var olan gerekçeli ve imzalı kararı onamıştır. Eğer, Daire, tefhim edilmiş kısa kararı var saydı, yerleşmiş görüşüne aykırı olarak Kurum yararına avukatlık ücretine hükmeden bu kararı bozacağı, ya da Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438. maddesi gereğince bu kaydı kaldırmak suretiyle düzelterek onayacağı ve böylece uyumsuzluğu bertaraf edeceği söz götürmez. Bu nedenlerle, mahkemece, her bakımdan reddi gereken "tavzih" isteminin kabulüyle Kurum yararına avukatlık ücretine karar verilmesi, usule ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi, 12.04.1974 E: 1974/2225, K: 1974/3300.

6 (Yargıtay bir kararında "Aleyhine yargılamanın iadesi istenecek hüküm kesinleşmemiş ise, bu durumda Hukuk Muhakemeleri Usul Kanunu'nun 447. maddesinde 3 aylık yargılamanın iadesini isteme süresi yargılamanın iadesi istenilen hükmün kesinleşmesi tarihinden itibaren işlemeye başlaması gerekir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 445. maddesine göre, yargılamanın iadesi ancak kesinlik kazanmış olan kararlar hakkında talep olunabilir. Oysa davaya konu olan işte aleyhine yargılamanın

iadesi istenilen karar kesinlik kazanmamıştır. Karar 18.1.2002 tarihinde tebliğe çıkarılmış olup, yargılamanın iadesi talebi, 24.8.2000 tarihinde yapılmıştır. Bu durumda istemin bu sebeple reddi gerekir (Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 13.3.2002 2002/5091-4083)." denilmiştir).

- 7 (Kuru, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, B. 4, C. 1V, Ankara-1984, s. 3870).
- 8 (Yargıtay bir kararında "Taraflar arasındaki yargılama devam ederken davalı vekili mahkemeye vermiş olduğu bir dilekçe ile vekillikten çekildiğini bildirmiş. Mahkemece bu konu üzerinde hassasiyetle durulmamış ve bu çekilmenin davayı uzatmaya matuf olduğu düşünülerek davalı asilin yokluğunda yargılamaya devam edilmiştir. Oysa savunma hakkı en tabii Anayasal haklardandır. Çekilen vekil tebligat giderini de verdiği göre yani dava sonuçlandırılmadan önce istifa dilekçesini davalı asıla tebliğ ile gerekli vaki işlemlerin ikmali cihetine gidilmeliydi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 13.2.2002, E.2001/17461, K 2002/2729)." denilmiştir. Öte yandan, Yargıtay'ın başka bir kararında "Sendika temsilcisi olan davacı iş akdinin feshi nedeni ile işe iadesi ile birlikte fesih tarihinden iade tarihine kadar geçen süre için ücret ve diğer işçilik alacaklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir. Mahkemece, davacının yargılama sırasında işe tekrar başlatılması nedeni ile konusuz kalan işe iade isteminde karar verilmesine yer olmadığı şeklinde hüküm kurulurken, iş akdinin feshi ile işe iade tarihi arasındaki süre için davacıya ücret ve sosyal hak alacaklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmiştir. Dairemizce de benimsenen Hukuk Genel Kurulu Kararları'na göre "eda davası açılması gereken hallerde tespit davası açılmaz." Davacının ücret ve diğer işçilik alacaklarını eda davasına konu etmesi imkanı varken bunların ödenmesi gerektiğinin tespitine şeklinde karar verilmesi isabetsiz olup, kararın bu nedenle bozulması gerekmektedir (Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 14.10.2002 E.2002/22242, K. 2002/19133).
- 9 (Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 14.5.2001, 2001/8022-8284; 2. ıslah dilekçesi verilerek dava konusu miktarın artırılması halinde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 3.7.2002 ve 2002/9-564E., 2002/572 K. Sayılı kararında ıslahla arttırılan miktar için ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmesi kabul edilmiş olup, Dairemizce de bu görüş benimsendiğinden, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti yönünden ıslahla arttırılan ve hüküm altına alınan miktara ıslah tarihinden itibaren faize karar verilmesi gerekirken ilk dava tarihinden faiz yürütülmesi hatalı olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiş ise de; yapılan yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün düzelterek onanması uygun bulunmuştur. (Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 30.10.2002 E. 2002/5673, K. 2002/20210).
- 10 ("Hukukumuzda müdahale (katılma) asli müdahale ve fer'i müdahale olarak iki şekilde olmaktadır. Fer'i müdahale Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 53-58. maddelerinde düzenlenmiştir. Asli müdahale kanunlarımızda düzenlenmemiş olup hukukumuzda içtihatla girmiştir. Her iki kurumun koşulları davadaki konumu ve sonuçları farklıdır. Özellikle fer'i müdahalede; müdahale talebinde bulunan, taraflardan birinin, başka bir anlatımla lehine müdahalede bulunan kişinin yardımcısıdır. Asli müdahalede ise taraflardan bağımsız, dava konusu üzerinde hak talebinde bulunulur. İlk davadan bağımsızdır. Harç ödenir.

Mahkemece asli müdahalenin kabulüne karar verilmesine gerek yoktur. Ancak, asli müdahale istemi hakkında karar verilmesi gerekir. Asli müdahale talebinde bulunanlar, iptali istenen 5.1.2002 tarihinde yapılan Genel Kurulda Şube Yöneticiliğine seçilmişlerdir. Kurulda davalı X İş Sendikası cevap dilekçesi ile davayı kabul etmiştir. Şu durumda asli müdahillerin davanın taraflarından bağımsız bir haklarının ve menfaatlerinin olduğu açıkça görülmektedir. Mahkemece yapılacak iş; asli müdahillerin istemleri ve sundukları delillerle diğer taraf delillerini birlikte değerlendirmek; davacı ve asli müdahillerin istekleri hakkında (ayrı veya birlikte) karar vermektir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun ve Yargıtay'ın kökleşmiş içtihatlarına aykırı olarak farklı hukuki sonuçlara yol açacak bir uygulama ile asli müdahalenin fer'i müdahale olarak kabulü şeklinde oluşturulan karar isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 3.10.2002 E. 2002/16193, K. 2002/17896.)

11 Çenberci, s. 114.

12 "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa" tümcesi Anayasaya aykırı bulunurken, "Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür" hükmü Anayasaya aykırı bulunmadı. "Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenir." hükmü Anayasaya aykırı bulundu. A.M. Kararı, 19.10.2005 2003/66 E., 2005/72 K.).

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

2. Davacı ile davalı banka 1.5.1999 tarihli avukatlık sözleşmesi imzalamışlardır. Bir yıl süreli öngörülen bu sözleşme sonraki yıllarda yenilenerek belirsiz süreli hale gelmiştir. Sözleşmede uyuşmazlıkların hakem yolu ile çözülmesi belirtilmiştir. Taraflar arasındaki sözleşmenin davalı tarafından feshedilmesi üzerine, davacı hakem kurulunun oluşumu için iş mahkemesine müracaat etmiş ve bu kurulun oluşumuna ilişkin İstanbul 8. İş Mahkemesi'nin 22.05.2003 gün ve 11176-11697 sayılı ilamı ile onanarak kesinleşmiştir.

Davacı bu uyuşmazlıkta hakem yolu ile işverence gerçekleştirilen feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatmama halinde iş güvencesi tazminatına, boşta geçen süre için ücret alacağına, ihbar ve kıdem tazminatına, yıllık ücretli izin alacağına ve sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Hakem kurulunca aradaki sözleşmenin iş ilişkisi olduğu tespit edildikten sonra, fesih için gerekçe gösterilmediği belirtilerek feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, miktar belirtilerek iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağı ile kullandırılmayan yıllık ücretli izin karşılığı izin alacağı ve sözleşmeden doğan ücret alacağına karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki iş ilişkisinin iş sözleşmesi olarak yorumlanması ve feshin geçersizliğine karar verilmesi yerindedir. Zira davacı avukatlık hizmetini belirli bir mesai karşılığında davalı işverenin işyerinde onun denetimi ve gözetimi altında ve her ay için kararlaştırılan ücret karşılığında işverene bağlı olarak vermektedir. İş sözleşmesinin unsurları olan "zaman, bağımlılık ve ücret" koşulları gerçekleşmiştir.

Kanunda değişiklik getiren 4773 sayılı Yasa ile feshin geçersizliği, işe iade, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen

işin ücret alacağı uyuşmazlıklarının özel hakem yolu ile çözümlenebileceği düzenlemiştir. Davalı işveren belirsiz süreli hale gelen iş sözleşmesini geçerli bir neden göstermeksizin feshetmiş olduğundan feshin geçersizliğine, işe iadeye, iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre için ücret alacağına karar verilmesi de yerindedir.

Ancak feshin geçersizliğinin sonucu olarak öngörülen işe başlatmama halinde tazminat ve dört aya kadar boşta geçen süre için ücret alacağı tespit niteliğinde olup, gerçekleşmeleri tazminat için başvurma ve işe başlatmama, ücret alacağı için başvurma koşuluna bağlı olduğundan miktar belirtilmeksizin hüküm altına alınmaları gerekir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. Hakem kurulunca işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre için dört aya kadar ücret alacağına miktar belirtilerek karar verilmesi hatalıdır. Ayrıca feshin geçersizliği ve sonucuna bağlı iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre için ücret alacağı istemleri için maktu harç ve vekalet ücretine karar verilmesi gerekir.

3. Yukarıda açıklandığı üzere iş hukuku ve yargılaması mevzuatında 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 ve akabinde 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile feshin geçersizliği, işe iade ve buna bağlı iş güvencesi ile boşta geçen süre için ücret alacağı uyuşmazlıkları dışında kalan diğer iş uyuşmazlıklarının özel hakem yolu ile çözümlenebileceğine dair bir kural bulunmamaktadır. İş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümleneceği 5521 sayılı Kanun'un 1. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 18.11.1964 gün ve 1964/251 E., 1964/506 K. sayılı karar bu doğrultudadır. HUMK'nın 533. maddesinin 4. bendi uyarınca "hakemler yetkileri dahilinde olmayan meseleye karar veremezler". Aksi halde bu bozma nedenidir. Somut olayda hakem kurulu feshin geçersizliği ve sonucu olan istekler dışında yıllık ücretli izin alacağı ile sözleşmeden doğan ücret alacağına da karar vermiştir. Belirtilen bu düzenlemeler karşısında, hakem kurulunun ücretli izin ve sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağına karar verme yetkileri bulunmamaktadır. Anılan istekler bakımından uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi gerekir. Hakem kurulunca izin ve ücret alacağına karar verilmesi isabetsiz bulunmuştur. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 22.03.2004 E: 2004/5846, K: 2004/5621.

14 Davacı işçinin 2.12.1999 tarihinde işine son verildiğinden bahisle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne şikâyetle bulunduğu anlaşılmaktadır. İş müfettişi raporunda da; davacı işçinin izin bitim tarihi olan 2.12.1999 günü işyerine gelip işe başlamak istediğinde işe alınmadığı, daha sonra da işe gelmediğinden bahisle 7.12.1999 tarihli tutanak tutulup 15.12.1999 tarihinde kendisine tebliğ ettirildiği dolayısıyla işverenin devamsızlık iddiasının yersiz olduğu belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 89. maddesi gereğince iş müfettişi raporları aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. İşveren işçinin devamsızlığını kesin delillerle kanıtlaması gerekir. İş akdinin nasıl sona erdiğine dair dinlenen davalı tanıklarından birisi açık bir beyanda bulunmamış, diğeri ise nasıl işten ayrıldığını bilmediğini söylemiştir. Davacı tanığı ise işçinin 10 yıl işyerinde çalıştığını, devamsızlığı olmadığını, işverence işten çıkarıldığını belirtmiştir. Bu nedenlerle davacının iş akdinin davalıca haksız feshedildiği anlaşılmakla ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup kararın bozulması

gerekmıştır. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 17.03.2003 E: 2002/16031, K: 2003/4213.

- 15 İşçileri Bakanlığına izafeten İstanbul Muhakemat Müdürlüğü adına avukat Ayla ile Dayanışma Sendikası "işsiz, sigortasız, sendikası, işçilerin dayanışma sendikası" adına avukat Mehmet aralarındaki dava hakkında (İstanbul Altıncı İş Mahkemesi'nden) verilen 3.10.2000 günlü ve 1171/1206 sayılı hüküm, davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü: Davacı İşçileri Bakanlığı "işsiz, sigortasız, sendikası işçilerin dayanışma sendikası"nın İstanbul Kağıthane ve Gaziosmanpaşa'da faaliyette bulunan sendika ve temsilciliklerinin faaliyetlerinin durdurulması ve kapatılması isteğiyle iş mahkemesinde dava açmış, mahkemece yapılan yargılama sonunda da istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kapsamına aldığı fiili topluluklarının ise sendika halinde kurulabilmesi olanağı bulunmamaktadır. Bu husus mahkemenin de kabulündedir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na göre anılan mahkemeler işveren veya işveren vekilleri ile işçi sayılan kişiler arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlığının çözülmesi için kurulmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 63. maddesinde bu Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümlenmesi kuralını koymuştur. Davaya konu olayda kurulmuş bulunan toplulukların sendika kapsamı içinde buldukları düşünülemezlerinden onlar tarafından kurulmuş olan temsilciliklerinin de kapatılması ya da faaliyetlerinin durdurulması gibi isteklerin iş mahkemelerinde görülmesi olanağı bulunmamaktadır. Böyle bir uyuşmazlığı çözümlenmekle görevli mahkeme Asliye Hukuk Mahkemesidir. Böyle olunca dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmelidir. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 21.12.2000 E: 2000/19723, K: 2000/19481.
- 16 Davacı işveren çoğunluk tesbitine itiraz davasını iş mahkemesinde açmadan önce dava dilekçesini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirmiş değildir. Bu usulü eksiklik Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre davanın reddini gerektirir. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 17.1.2002 E: 2001/20688, K: 2002/325.
- 17 Davacı işveren, şirkete ait işyeri için davalı sendikaya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2822 Sayılı Yasa'nın 16. maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğuna ilişkin verilen yetki belgesinin yasaya uygun olmadığını, davalı sendikanın işyerinde hiç üyesinin bulunmadığını, kesinleşen yetki tespit kararına dayanılarak verilen yetki belgesinin işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikalara tebliğ edilmediğini belirterek usulsüz verilen yetki belgesinin iptalini talep etmiştir.
- Davalı Sendika kesin hüküm, davalı Bakanlık ise yargı yolu ile alınan çoğunluk tespit kararının 2822 Sayılı Yasa'nın 13/2 fıkrasında belirtilen nitelikte bir tespit olmadığı gerekçesiyle davanın reddini istemişlerdir.
- Mahkemece, verilen kararın çoğunluk tespiti niteliğinde olduğundan o iş kolunda kurulu işçi sendikaları ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olarak işverene tebliğ edilmesi gerektiği halde Bakanlığın prosedüre uymadığından davanın kabulünü ve yetki belgesinin iptaline karar verilmiştir.
- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu'nun 13/2. Fıkrasında yer alan düzenleme sadece sendikaların çoğunluğu

haiz olması halinde Bakanlık tarafından uygulanması gereken bir prosedürdür.

- Dolayısıyla olumsuz yetki tespitine itiraz sonucu alınan yetki tespit kararına karşı da söz konusu prosedürün uygulanacağı ne madde metninde ne de toplu iş mevzuatında yer almaktadır. Böyle olunca Bakanlığın çoğunluk tespiti işlemine uygulanacak prosedürün yargı yoluyla alınan yetki tespitine uygulanması mümkün değildir. Bu durumda 2822 Sayılı Yasa'nın 13/2. maddesinde yer alan düzenleme somut olaya uygulanmayacak olduğundan sorunun genel hükümlere göre çözümlenmesi gerekmektedir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 237. maddesi gereğince davalı sendikaların itirazı üzerine Kocaeli 1. İş Mahkemesi'nin 2000/1 Esas sayılı dosyasında bakılan dava ile iş bu davanın tarafları konusu ve sebebi aynı olup işveren yönünden maddi anlamda kesin hüküm oluşturduğundan bu davanın kesin hüküm nedeniyle reddi gerekirken yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 14.11.2003 E: 2003/18857, K: 2003/18693.
- 18 Davacı, 345.118.250 lira prim borcunun iptaline karar verilmesini istemiştir.
- Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde mahkemenin görevsizliğine karar vermiştir.
- Hükümün, davalı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.
- Dava hukuki nitelikçe davalı Sosyal Sigortalar Kurumu'nca fiilen ve kayden çalıştığının tespit olunduğu iddiası ile sigortalılar Ö. K. ve M. P.'ye ilişkin olarak 506 Sayılı Kanunun 79/5. maddesi hükmü kapsamında re'sen tahakkuk ettirilen prim borcunun iptali istemine ilişkindir. Anılan Kanun'un 134. maddesinde açıkça bu Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği hüküm altına alındığına göre mahkemenin işin esasına girerek uyuşmazlık hakkında varacağı sonuca göre bir karar vermesi gerekirken yazılı gerekçe ile görevsizlik kararı vermesi usul ve yasaya aykır olup bozma nedenidir. O halde, davacı Kurumun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul olunmalı ve hüküm bozulmalıdır. Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi, 03.03.2003 E: 2003/658, K: 2003/1355.
- 19 Davacı, davalılardan işverene ait işyerinde 1.9.1987 -18.8.1996 tarihleri arasında geçen çalışmalarının tesbitine karar verilmesini istemiştir.
- Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.
- Hükümün davalılardan Kurum vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.
- Davacı, davalı şirkete ait "kireç ocağı" işyerinde 1.9.1987 - 18.8.1996 tarihleri arasında sürekli çalıştığının tesbitini istemiştir. İstek tanık beyanı ve kesinleşmediği anlaşılan Ankara Üçüncü İş Mahkemesinin 1996/1249 - 1997/1096 karar sayılı işçilik alacaklarına ilişkin dava dosyası ile bilirkişi raporuna dayanılarak yazılı şekilde hüküm altına alınmış ise de bu sonuç eksik incelemeye dayalı olup usul ve yasaya aykırıdır.
- Gerçekten bu tür hizmet tesbitine yönelik davaların kamu

düzenini ilgilendirdiği ve bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi gerektiği Yargıtay'ın ve giderek Dairemizin yerleşmiş içtihadı gereğidir. Yasal dayanağı 506 sayılı Yasa'nın 79/10. maddesi olan bu tür davalarda; öncelikle davacının çalışmasına ilişkin belgelerin, işveren tarafından verilir verilmeyeceği yönteminde araştırılmalıdır. Bu koşul oluşmuşsa işyerinin o dönemde gerçekten var olup olmadığı kanun kapsamında veya kapsama alınacak nitelikte bulunup bulunmadığı eksiksiz bir şekilde belirlemeli, daha sonra çalışma iddiasının gerçeğe uygunluğu özel bir duyarlılıkla araştırılmalıdır. Çalışma olgusu her türlü delille ispatlanabilirse de çalışmanın konusu, niteliği başlangıç ve bitiş tarihleri hususlarında tanık sözleri değerlendirilmeli ve dinlenen tanıkların davacı ile aynı dönemlerde çalışan işyerinde kayıtlı bordro tanıkları ya da komşu ve yakın işyerlerinde çalışan kayıtlı tanıklar olması sağlanarak çalışma olgusu hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak şekilde belirlenmelidir. Bu yön Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 16.9.1999 gün 1999/21-510 527, 30.6.1999 gün 1999/21-549-555, 5.2.2003 gün 2003/21-35-64, 15.10.2003 gün 2003/21-634-572, 3.11.2004 gün 2004/21-480-579 ve 2004/21-479-578 ve 1.12.2004 gün 2004/21-629 sayılı kararlarında da vurgulanmıştır.

Somut olayda ise yukarıda açıklanan şekilde bir inceleme yapılmadığı ortada olup hükme esas alınan bilirkişi raporu dahi yeterli değildir.

Mahkemeye yapılacak iş; yukarıda açıklanan şekilde davanın niteliğine uygun olarak inceleme yapılmakla birlikte, öncelikle, davacının açık kimliği ve doğum tarihi tesbit edildikten sonra, işyeri ve işverenlere ait çalışma dönemini kapsayan davacı ile ilgili tüm kayıt ve belgeleri varsa ücret bordroları birlikte istenmeli, davacıya ait Sosyal Sigortalar Kurumu'nda bulunması gerekli şahsi sicil dosyası ile işyerinin Kurumda bulunan işyeri sicil dosyası eklenmeli ve çalışma dönemini kapsayacak şekilde işyerinden Sosyal Sigortalar Kurumu'na bildirilen dönemin bordrolarının tümü de dosyaya konmalıdır. Davacının açık kimliği ile birlikte kayıtlı olduğu askerlik şubesinden de askerlik durumu ve süresi sorulmalı, işyerinin gerçek adresi yöntemince araştırılarak belirtilen bilgi ve belgeler bu adresten istenmelidir. Eklenen belgeler ve yapılacak değerlendirmelerden sonra yukarıda belirtildiği üzere işyerinde kayıtlı bordro tanıkları, bunların tesbit edilememesi halinde ise komşu ve yakın işyerlerinde aynı dönemlerde çalışan kayıtlı tanıklar dinlenmelidir. Davanın niteliği dikkate alınarak gerektiğinde resen yapılacak araştırma ve incelemeler ile çalışmanın niteliği ve süresi saptanmalı, davada hak düşürücü sürenin bulunup bulunmadığı dahi değerlendirildikten sonra gerektiğinde iş ve sosyal güvenlik hukuku konusunda uzman bir bilirkişiden varsa çalışma dönemleri ve bildirimsiz sürelerle ait çalışma ücreti ve dönemlerini gösterir, yöntemince raporda alınarak sonucuna göre bir karar vermektен ibarettir.

Söz konusu fiili ve hukuki gerekçeler ve özellikle, 506 sayılı Yasa'nın 79. maddesi hükümleri dikkate alınmadan, kesinleşmediği anlaşılan ve sadece esaslı delil sayılabilecek işçilik hakları dava dosyası ile tüm çalışma dönemlerini kapsamayan kısmi bordro tanık beyanları ile eksik inceleme ve araştırmayla yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davalı Kurumun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır. Yargıtay Yirmibirinci Hukuk Dairesi, 2.12.2004 E: 2004/6864, K: 2004/10490.

20 İdari para cezasının kesinleşip kurum alacağına dönüştüğünün tespiti halinde, bu takibe karşı yetkili iş mahkemesinde dava açılabilirliğinden artık mahkeme görevsizlik kararı veremez. Ancak idari para cezasına ilgili kurumda itiraz edilmiş, kurumun ret kararına karşı da idare mahkemesinde dava açılmış olduğundan bu dosya sonucu araştırılmalıdır. Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi, 7.12.2004 E: 2004/7379, K: 2004/11507.

21 Taraflar arasında "tesbit" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Ankara 6. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 25.2.1981 gün ve 1980/650-1981/231 sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2.4.1981 gün ve 1327-1934 sayılı ilamıyla; (... Davacı (A.A.)'ün 30.4.1953-31.12.1977 tarihleri arasında sigortalı olarak çalıştığından bahisle davalı Kuruma verdiği 9.5.1978 tarihli dilekçesiyle kendisine yaşlılık aylığı bağlanması isteminde bulunduğu, Kurumca gerekli işlemler yapılarak, davacının 31.12.1977 tarihinde işinden ayrılması nedeniyle 1977 yılına ait gelirlerin yaşlılık aylığı hesabına katılmadığı da belirtilerek aylık bağlandığı hususu 18.5.1979 gün ve 51312-284209 sayılı yazı ile kendisine bildirildiği, taraflar arasında bu konuda karşılıklı yazışmalar yapıldığı ve Kurumca en son 22.8.1980 günlü yazı ile; 18.5.1979 günlü yazıda tebliğ olunan hesap yönteminde değişiklik yapılamayacağına bildirilmesi üzerine de, bu davanın 16.10.1980 tarihinde açıldığı tartışmasızdır. Diğer taraftan, Kurumca bağlanacak aylıkların hesap ve tespitini takiben, durumun ilgililere tebliğ olunacağı ve tebliğ tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde de yetkili mahkemeye, sigortalı veya hak sahiplerince başvurulacak Kurum kararına itiraz olunabileceği, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 116. maddesi hükmü gereğidir. Bu durumda; davada öncelikle halledilmesi gereken ön sorun, anılan sürenin hukuksal niteliğini ne olduğu ve davanın yasal süre içerisinde açılıp açılmadığı konularındır. Davacının istemi üzerine, Kurumca hesaplanan ve tesbit edilen maaş yöntem ve miktarı, 18.5.1979 günlü yazı ile kendisine tebliğ olunmuştur. Yapılan bu tebliğ tarihinin Yasada anılan 1 yıllık sürenin başlangıcını teşkil etmek gerekeceği, davacının yazışmalara yer bırakmadan davasının yasal sürede açılması gereği ise ortadadır. Diğer yönden anılan sürenin hak düşürücü nitelikte bulunduğu ve mahkemelerce görevleri gereği re'sen gözönünde tutulmak lüzumu da Dairemizin yerleşmiş ve kökleşmiş görüşlerindedir. Önemli olan bir diğer nokta ise; 116. maddenin kapsamının ne olduğudur. Anılan maddenin malullük, ölüm ve yaşlılık aylıklarına hak kazanılıp kazanılmadığı, diğer deyimle hakkın doğumu ile ilgili bulunmadığı kuşkusuzdur. Ne var ki; "yaşlılık aylığının hesaplanması" madde başlığını taşıyan 506 sayılı Yasanın 561. maddesi ile 116. maddesinin 1. fıkrasında mevcut "... hesap ve tespit ederek..." şeklindeki paralellik karşısında, 116. maddenin hesap yöntem ve esaslarını da kapsadığı, diğer deyimle sadece maddi hesap hatalarını içermediği de ortadadır. Bu nedenlerle; mahkemeye, yukarıda açıklanan maddi ve hukuksal nedenler göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm tesisi usule ve yasaya aykırıdır...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmeye, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemeye önceki kararda direnilmiştir.

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

Davacı 30.4.1953-31.12.1977 tarihleri arasında, sigortalı olarak çalıştığı ileri sürerek 9.5.1978 günlü dilekçesiyle, Sosyal

Sigortalar Kurumuna başvurmuş, yaşlılık aylığı bağlanmasını istemiştir. Kurum, 18.5.1979 tarihinde, yaşlılık aylığı bağlamıştır. Ancak, 506 sayılı Kanununun 61/B maddesi uyarınca (... son 5 takvim yılının en yüksek aylıklı 3 yılının prim hesabına esas tutulan kazanç tutarlarına göre bulunacak ortalama yıllık kazancı...) 1977 yılı kazancını hesaba katmaksızın belirleyerek, yanlış göstergesi esas almış, yaşlılık aylığını eksik bağlamıştır. Davalı Kurum, davacının 31.12.1977 tarihinde işten ayrıldığını, bu nedenle 1977 takvim yılında tam çalışma olmadığını ve bu bakımdan 1977 yılı kazançlarının göstergesi bulunmasında kullanılan ortalama yıllık kazanç tesbitinde, dikkate alınmayacağını savunmakta ise de; davacının 31.12.1977 takvim yılında tam çalışmasının bulunmadığından söz edilemeyeceği gibi bir an için, o gün çalışmadığı kabul edilse bile, 1 gün için, 1 yıla ilişkin kazanç tutarının hesaba katılmamasının M.K. madde 2'deki dürüstlük kurallarına ters düşeceği de ortadadır. Bu nedenlerle, davacıya bağlanan yaşlılık aylığının hesabında esas tutulacak gösterge son beş yılının en yüksek aylıklı 3 yılı arasında, 1977 yılı kazançları da katılarak bulunacak ortalama yıllık kazançta göre belirlenmelidir. Öte yandan, bu yön, hakkın özüne ilişkindir. Zira, davacının, oluşmuş haklarıyla ilgisi olmayan, başka bir göstergeye oturtulması, hakettiğinden daha az aylık alması sonucunu doğurmaktadır. Davacı, bu işlemin düzeltilmesini, hakettiği aylığın tam olarak bağlanmasını istediğine göre, 506 sayılı Kanun'un 116. maddesinin davada uygulanma yeri bulunmamaktadır. Gerçekten, 116. madde, 506 sayılı Kanun uyarınca, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından bağlanacak aylıklar ve yapılacak toptan ödemelerin hesaplanmasına ilişkindir ve bu yönle sınırlıdır. Hakkın özüne ilişkin bir sınırlamayı içermez ve hakkın özüne ilişkin davaları etkilemez. Öte yandan, anılan Kanununun 99/1. maddesine nazaran, yaşlılık aylığına ilişkin ileriye dönük haklar, hak düşürücü süreye tabi bulunmamaktadır. Bu nedenle, düşmesi olanaksızdır. 99/2. maddedeki geçmiş döneme ilişkin yaşlılık aylığı haklarına ait hak düşürücü sürenin ise, bu olayda geçmediği meydandadır. O halde, direnme kararı yukarıdaki gerekçelerle doğru olduğundan, işin esasının incelenmesi için dosya Özel Daireye gönderilmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 18.4.1984 E: 1982/10-72, K: 1984/422.

22 Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 130. ve İş Kanunu'nun 89. maddesine göre müfettişler ve yoklama memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. Bu tutanakların aksinin aynı güç ve nitelikteki delillerle kanıtlanmış olması gerekir. Somut olayda davacının anılan nitelikte herhangi bir delil getirmediği anlaşıldığı halde davanın reddine karar verilmesi gerekirken salt tanık sözlerine dayanılarak yazılı şekilde karar verilmiş bulunması usul ve yasaya aykırı olup bozulmalıdır. Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi, 17.4.2003 E: 2003/2947, K: 2003/3554.

23 Davacı, emekli maaşından yapılan sosyal güvenlik destek primi kesintisi ve gecikme cezasının yasal olmadığını tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilâmında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükümün, davalı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Ebru P.Akın tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

1479 sayılı Kanun'un "Uyuşmazlıkların Çözüm Yeri" başlıklı 70.

maddesinde "Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür" hükmünün öngörülmesi karşısında, HUMK'nın 9 ve 17. maddeleri uyarınca, Bağ-Kur Genel Müdürlüğü aleyhine açılan iş bu davanın ya genel müdürlüğün bulunduğu Ankara ya da şubesinin bulunduğu Karabük İş Mahkemesinde açılması gerekir. Davalı Kurum vekilinin; davaya bakmaya Karabük İş Mahkemesinin yetkili olduğuna dair itirazı dikkate alınarak, dava dilekçesinin yetki yönünden reddine karar verilmesi gerekirken Bağ-Kur'un şubesinin bulunmadığı Safranbolu Asliye Hukuk-İş Mahkemesinde yargılamaya devam olunup işin esasına girilerek hüküm kurulması isabetsizdir.

Kabule göre de; Anayasa'nın, 73. maddesi ile 3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu'nun 20. maddesi hükümlerine göre, lehine hüküm kurulan taraf vekilinin hizmetinden yararlanan kişi olarak nitelendirilmesi mümkün bulunmayan davada haksız çıkan taraf aleyhine, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 423. maddesi hükmüne aykırı olarak 04.12.2002 tarihinde yürürlüğe giren Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinin 21. maddesi gereğince asgarî ücret ile birlikte Katma Değer Vergisine hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi, 26.01.2004 E: 2003/9277 K: 2004/374.

24 Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı 10.6.2004 tarihli davanamesinde özetle, davalı sendika tüzüğü'nün "sendikanın amaçları" başlığını taşıyan 2. madde (b) bendinde "...bireylerin ana dillerinde öğrenim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur" sözcüklerinin Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 3. maddesinde yer alan "Türkiye Devleti, ülkesi ve milletiyle bölünmez bir bütündür. Dili Türkçedir" ve yine 42. maddesinin 6. paragrafında yer alan "Türkçeden başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına ana dilleri olarak okutulamaz ve öğretilmez." kurallarına ve Yabancı Dil eğitimi ve öğretimi, Türk Vatandaşlarının Farklı Dil ve Lehçelerinin Öğretilmesi Hakkındaki Kanun'un 2. maddesinin (a) fıkrasında eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına Türkçe'den başka hiçbir dil ana dilleri olarak okutulamaz ve öğretilmez şeklindeki düzenlemelere açıkça aykırı olduğunu, Ankara Valiliğinin ihtirana rağmen belirtilen sözcüklerin tüzükten çıkarılmadığını, davalı sendikanın bu şekilde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 20. maddesinde yer alan sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişleri Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz şeklindeki düzenlemeye aykırı olduğundan anılan Yasanın 37. maddesi gereğince kapatılmasına karar verilmesi talep edilmiştir. Mahkeme; tüzükteki hükmün Türkiye Cumhuriyeti Devletinin toprak bütünlüğü, ulusun birliği ve devletin teklifi esaslarına karşı bir tehlike oluşturmadığı gibi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10. ve 11. maddelerine de aykırı olmadığı gerekçesi ile davayı reddetmiştir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 37. maddesinde, "Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve konfederasyon, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır.." denilmektedir.

Mahkemece 4688 sayılı Kanun'un 6. maddesi uyarınca tüzüğünde değişiklik yapması için 13.7.2004 tarihli duruşmada davalı sendikaya 60 günlük süre vermiştir. Esasen mahkeme davalı

sendikanın tüzüğünde kanuna aykırılık bulunup bulunmadığını açılan dava üzerine hemen değerlendirip, buna göre süre verilip verilmeyeceğini kararlaştırmak zorundadır. Tüzüğü değerlendiren mahkeme yasalara aykırı olduğunu tespit ederek ilgili sendikaya düzeltme yapması yönünde süre vermiş olup, tüzüğün kanunlara uygun hale getirilmemesinin yaptırımını sendikanın kapatılması olduğu halde sendika vekilinin tüzükte değişiklik yapılmayacağı yolundaki beyanına rağmen davanın reddine karar verilmiştir.

Mahkemenin gerekçeli kararında; "...verilen sürede tüzük düzeltilmez ise işin esasına girilmesi; düzeltilme halinde ise verilen mehile ve ihtara uyulduğu için karar verilmesine yer olmadığı..." şeklinde hüküm kurulması gerektiği ifade edilmiştir. Mahkeme verdiği ihtarla tüzükteki düzenlemenin yasaya aykırılığını baştan itibaren kabul etmiş ve kendisini bağlamıştır. Gerçekten 4688 sayılı Yasa'nın 6. maddesi hakime takdir hakkı da vermemektedir. Mahkeme yapacağı incelemede kanuna aykırılık olup olmadığını belirleyip, tarafları da dinleyip düzenleme yapılması yönünde karar verdiğine göre, düzeltme yapılmaması üzerine yeniden esasa girip inceleme yapamaz. Anılan yasa hükmü emredici niteliktedir. Mahkeme bu durumda sadece sendikanın kapatılmasına karar verebilir.

Ancak, mahkeme verilen süreye rağmen düzeltilmeyen sendika tüzüğünün 2. maddesinin (b) bendi hükmünün Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10 ve 11. maddelerine aykırı olmadığı gerekçesi ile davayı reddetmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesi ifade özgürlüğü ile ilgili olup herkesin görüşlerini açıklama ve anlatım özgürlüğüne sahip olduğu belirtilmekle beraber, bu özgürlüğün ulusal güvenlik, toprak bütünlüğü veya kamu düzeninin sağlanması amacıyla yasayla sınırlandırılabilmesi belirtilmektedir. Aynı sözleşmenin 11. maddesi ise dernek kurma ve toplantı özgürlüğüyle ilgili olup, herkesin sendika kurabileceği ve sendikalara katılabileceği belirtilmekle beraber bu hakkın da bazı hallerde sınırlandırılabilmesi kabul edilmiştir. Bu nedenle sendika kurma hakkının da ulusal güvenlik, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması için sınırlandırılabilmesi benimsenmiştir.

Sendikalar tüzüklerinin ilgili makama verilmesi ile tüzel kişilik kazanır. Sendika tüzüğü sendikanın amacı ve bu amacı gerçekleştirmek üzere sürdüreceği çalışma konuları ile çalışma usullerini kapsar. Bu doğrultuda 4688 sayılı Yasanın 3/f maddesinde sendikanın tanımı "Sendika: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları" şeklinde yapılmıştır. Anılan yasanın 7/b maddesinde sendika tüzüklerinde sendikaların amacının yer alacağı düzenlenmiştir. Davalı sendika tüzüğünde amaçlar belirtilirken 4688 sayılı yasanın 3/f maddesinde açıklanan amaçları aşar şekilde "bireylerin anadillerinde öğretim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur" düzenlemesine yer vermiş, yukarıda açıklandığı gibi, Valiliğin ve Mahkemenin verdiği süreler içerisinde de tüzüğünden bu ifadeleri çıkarmamıştır.

4688 sayılı Yasa'nın 20. maddesinde sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişini Anayasa'da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine aykırı olamayacağı, 2925 sayılı Yasa'nın 4771 sayılı Yasa ile değişik 2. maddesinde de eğitim ve öğretim kurumlarının Türk vatandaşlarına Türkçeden başka hiçbir dil anadilleri olarak okutulamaz ve öğretilmez, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın değiştirilmesi dahi teklif edilemeyecek 3. maddesinde Türkiye

Devletinin anadili Türkçe olduğu belirtildiği gibi, eğitim ve öğretim hakkı ve ödevi başlıklı 42. maddesinin 6. fıkrasında "Türkçeden başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk Vatandaşlarına anadilleri olarak okutulamaz ve öğretilmez", 66. maddesinde "Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk'tür" düzenlemelerine yer verilmiştir.

Yasaların ve Anayasanın açıklanan bu hükümleri ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması amacıyla demokratik bir toplumda zorunlu bir tedbir olarak ülke bütünlüğüne karşı eylemleri önlemek için düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10 ve 11. maddeleri ile uyumlu bulunmaktadır. Anayasa'nın ve yasaların yukarıdaki hükümlerine aykırı olan sendika tüzüğündeki düzenlemenin Valilikçe ve Mahkemece yapılan ihtarlarla ve verilen süreye rağmen davalı sendika tarafından düzeltilmemesi, sendikanın bir faaliyetidir. Ayrıca, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumaktan başka bir amacı olmayacak sendikanın tüzüğündeki bu düzenlemenin kelime değişimi yapılmak suretiyle de olsa ısrarla devam ettirilmesi dikkat çekici olup, gerçek amaç dışına çıkıldığını göstermektedir. Bu nedenle davalı sendikanın tüzüğünün "Sendikanın Amaçları" başlıklı 2. maddesinin (b) bendinde "Toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükler doğrultusunda demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim görmesini, bireylerin ana dillerinde öğrenim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur" şeklindeki düzenlemeden "...bireylerin ana dillerinde öğrenim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur" sözcüklerinin Anayasanın 3, 42/6, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 20. maddesi hükümlerine aykırı olduğundan 4688 sayılı Yasanın 37. maddesi uyarınca mahkemece davalı sendikanın kapatılmasına karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın reddi hatalıdır. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 3.11.2004 E: 2004/28345, K: 2004/24792.

25 Ana dilde öğrenim görmeyi savunmak, Anayasa'nın 3 ve 42/6 maddeleri ile belirtilen hükümlere aykırı bulunduğu, taraf olduğumuz uluslararası temel hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşmelerle uyumlu iç hukuk düzenlemeleri ve kurallarıyla çatıştığı, demokratik bir toplumda, üniter devlet yapısını bozmayı amaçlamamanın yaptırımının zorunlu önlemler niteliğinde bulunduğu gözetildiğinde: davalı sendikanın tüzüğünde Sendikanın Amaçları başlıklı bölümde yer alan, "...bireylerin ana dillerinde öğrenim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur." sözcüklerinin Anayasa'nın 3, 42/6, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 20. maddesi hükümlerine aykırı olduğundan, 4688 sayılı Kanun'un 37. maddesi uyarınca davalı sendikanın kapatılmasına karar vermek gerekir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25.5.2005 E: 2005/9-320, K: 2005/355.

26 Yargıtay'ın bir kararında "Davacı, işçi Disiplin Kurulunca hakkında verilen iki günlük ücret kesme kararının iptali isteminde bulunmuştur. Mahkeme, idare mahkemesi görevlidir gerekçesi ile davayı reddetmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına giren ve iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkların çözüm yeri İş Mahkemeleri'dir. Disiplin Kurulu Kararının iptali isteminin de aynı şekilde değerlendirilerek, İş Mahkemesi'nde görülmesi gerekir. Bu durumda işin esası incelenerek sonucuna göre bir karar verilmelidir. Bu husus düşünülmeden idare mahkemelerinin görevli olduğundan söz edilerek görevsizlik kararı verilmesi, isabetsiz olup, bozmayı

gerektirmiştir," denilmiştir. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 01.02.1996, E. 1996/1026- K. 1996/1385).

- 27 Yargıtay bu olguya ilişkin kararında "Dava, bir üst göreve kendisinin atanması gerekirken başkasının atanmasına dair işverenin işleminin iptali istemine ilişkindir. Davacının iş sözleşmesi ile davalı işyerinde çalıştığına taraflar arasında uyumsuzluk yoktur. İş Mahkemeleri iş sözleşmesinden doğan işçi ve işveren arasındaki uyumsuzluklara bakmakla görevli olduğuna göre, davaya bakma görevi iş mahkemesine aittir. Aksine düşünce ile idari yargının görevli olduğundan bahisle görevsizlik kararı verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir." denilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 25.01.1996, E. 1995/38238 - K. 1996/780; Öte yandan, Yargıtay başka bir kararında "Davacının işyerine sanatsız işçi olarak girdiği daha sonra daimi işçi kadrosuna geçirildiği halde 1995de meslek lisesini bitirerek işverenden sanatkâr işçi kadrosuna geçirilmesini istediği ancak bu isteğin kabul edilmediği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Meri Toplu İş Sözleşmesinin 25/1-d maddesinde "Sanat Enstitüsü, Endüstri Meslek Lisesi, Teknik liseyi bitirenler ile TCDD Pratik Sanat Okul mezunları 6. dereceden ise alınır..." hükmünün münhasıran "sanatkar işçilik işlerine alınacaklar" için uygulanması görülmüştür. Sanatsız işçilerin terfiini düzenleyen Toplu İş Sözleşmesinin 60/11 maddesinde ise sanatsız işçilerin sanat öğrenmeleri tezkiye amirleri tarafından tespit edilmesi halinde sanatkâr işçiliğe terfi ettirilmeleri yöntemi gösterilmiştir. Bunun dışında meslek lisesi diploması almak suretiyle işçinin sanatkâr işçiliğe geçmesi veya sanatsız işçinin diploması sebebiyle terfi ettirilmesi hususunda Toplu İş Sözleşmesinde bir kurala yer verilmemiştir. Dairemizin emsal sayılan kararlarında işe girişinde sanat enstitüsü mezunu olduğu sanatsız işçi olarak işe giren bilahare sanatkâr işçiliğe geçirilen işçilerin sanat enstitüsü (Meslek Lisesi) diplomasına sahip işçilerin sanatkâr işçi kadrosuna geçirildiği tarihten itibaren intibakının yapılması gerektiği kabul edilmiştir. Dava konusu olayda ise davacının meslek lisesini işyerinde çalışırken bitirip diplomasını ibraz ederek sanatkârlık kadrosuna geçirilmeyi dilekçe ile talep ettiğinden sanatsız işçinin salt meslek lisesi diploması ibrazının Toplu İş Sözleşmesinde derece terfiine ve sanatkâr işçilerin derecesine intibakına ilişkin hüküm bulunmadığı gibi işverenin yönetim hakkını kısıtlayacak şekilde mahkemece karar verilemeyeceğinden davanın reddi yerine kabulü hatalıdır." denilmiştir. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi 10.12.2001 E.2001/14629, K. 2001/19099.
- 28 Bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 8.12.1999 E. 1999/9-994 - K. 1021.
- 29 Yargıtay'ın önceki bir kararında bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesi kararı doğrultusunda idari yargının görevli olduğu kabul edilmişti. Bkz. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 16.09.1997 1997/11540-15586.
- 30 Yargıtay'ın bu konudaki bir kararında "Dava, tesbit isteğine ilişkindir. Taraflar arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığından, uyumsuzluğun çözüm yeri idari yargı yeri değildir. Davanın iş mahkemesinde görülmesi gerekir. Bu nedenle mahkemece verilen görevsizlik karar usul ve yasaya aykırı olduğundan, kararın bozulması gerekmiştir." denilmiştir. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, 09.03.1995 E. 1994/17887, K. 1995/6918.
- 31 Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi 26.4.1999 1999/7103-7700.

32 (Çenberci, s.21).

33 (Çenberci, s.18, dn.66).

KAYNAKÇA

- İŞ MAHKEMELERİ KANUNU ŞERHİ, Doç. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2000,
- İŞ HUKUKU, Doç. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2003.
- MEDENİ USUL HUKUKU, Prof. Dr. B. KURU - Prof. Dr. R. ARSLAN - Prof. Dr. E.YILMAZ, Yetkin Yayınevi, Ankara. 15. Bası, 2004.
- İŞ DAVALARI, Av. H. Argun BOZKURT, Adil Yayınevi, Ankara 2001.
- İŞ KANUNU ŞERHİ, Mustafa ÇENBERCİ, Olgaç Matbaası, Ankara, 6 Bası, 1986.
- YARGITAY KARARLARI.