

Doç. Dr. Levent AKIN

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni

Hukuk sistemimiz içinde yetki konusunu düzenleyen genel hüküm Hukuk Usulü Mahkemeleri Yasası'nın 9. maddesinde yer alır (HUMK.9). Buna göre, "Her dava, kanunda aksine hüküm bulunmadıkça açıldığı tarihte davalının Türk Medenî Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde görülür. Davalının ikametgâhı belli değilse, davaya Türkiye'de son defa oturduğu yer mahkemesinde bakılır. Davalı birden fazla ise, dava bunlardan birinin ikametgâhı mahkemesinde açılır. Şu kadar ki, kanunda dava sebebine göre davalıların tamamı hakkında ortak yetkiyi taşıyan bir mahkeme belli edilmiş ise, davaya o mahkemede bakılır. Ancak davanın, sırf davalılardan birini kendi mahkemesinden başka bir mahkemeye getirmek amacıyla açıldığı belirtiler veya başka delillerle anlaşılırsa mahkeme onun hakkındaki davayı ayırarak yetkisizlik kararı verir. Boşanma veya ayrılık davalarında yetkili mahkeme, davacının ikametgâhı veya eşlerin davadan evvel son defa altı aydan beri birlikte oturdukları yer mahkemesidir."

Öğretide, anılan 9. maddenin kamu düzenine ilişkin olmadığı kabul edilmektedir. Bu sebeple de yetki sorunu ilk itiraza bağlı tutulmakta ve yargıcın re'sen dikkate alması gereken bir sorun olarak görülmemektedir¹.

Bu genel kurala rağmen hukuk usulü öğre-

tisinde, yetkinin kamu düzenine ilişkin görüldüğü haller de bulunmaktadır. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda, kamu düzenine ilişkin olan bu yetki kuralları için, intizamı âmme esasına binaen tâyin edilmiş salâhiyet ve münhasıran iki tarafın arzularına tâbi olmayan mesail ifadeleri kullanılmıştır (HUMK. 22, 23). Ancak yasanın işaret ettiği bu yetki kurallarının hangileri olduğu açıkça düzenlenmemiştir. O nedenle bir yetki kuralının kamu düzenine ilişkin olup olmadığı, onunla ilgili yasal ifadenin mutlak olup olmamasına ve o yetki kuralının getiriliş amacına göre belirlenmektedir.

Bu noktada kamu düzeni kavramının yetki bağlamında iki farklı kategoride ele alındığı görülmektedir. Bunlardan ilk grubu oluşturan, kamu düzenine ilişkin olan ve kesin kabul edilen yetki kurallarıdır. Öğretide, bu gruptaki yetki kurallarının kesin nitelikte kabul edilmesi, yasanın kamu düzeni düşüncesiyle bu davaların yalnız belli bir yer mahkemesinde görüleceğini öngörmüş olmasına dayandırılmıştır². Örneğin, iflas davasındaki yetki (HUMK.17/c.2), miras ile ilgili bazı davalar için miras bırakanın son ikametgâhı mahkemesinin yetkisi, gayrimenkulün aynına ilişkin davalar için gayrimenkulün bulunduğu yer mahkemesinin yetkisi, Ticarî İşletme Rehni Kanunu'ndaki yetki bu niteliktedir ve kesindir.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda kesin yetki ifadesine yer verilmemiştir. Ancak özellikle yetki itirazı bakımından uygulamada, kesin yetki ile kamu düzenine ilişkin ve fakat kesin olmayan diğer yetki kuralları arasında zımnî bir ayırım yapıldığı görülmektedir. O sebeple konunun daha iyi açıklanabilmesi için aynı ayırım bu çalışmada da kullanılmıştır.

Buna göre hakkında kesin yetki hükmü bulunan bir dava, yalnız kesin yetkili mahkemede açılabilir. Taraflar yetki sözleşmesi ile kesin yetkili mahkemenin yetkisini kaldıramayacakları gibi, kesin yetkili mahkemenin yanında başka bir mahkemenin yetkili olduğunu da kararlaştıramazlar. Dahası kesin yetki itirazı ilk itiraz değildir, her zaman yapılabilir. Mahkeme de yetkisizliğini her zaman kendiliğinden gözebilir. Bu bağlamda kesin yetki bir dava şartı durumundadır.

Yetkinin kamu düzenine ilişkin kabul edildiği ikinci kategoride ise yetki kuralları kesin değildir. Bunlar, kamu düzenine ilişkin ve fakat kesin olmayan yetki kuralları olarak adlandırılmaktadır. Sigorta sözleşmesinden doğan tazminat davaları hakkındaki yetki kuralları, babalık davası hakkındaki yetki kuralları ve iş davaları hakkındaki yetki kuralları bu nitelikte görülmektedir. İş mahkemelerinin yetki hükmü, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde yer alır. Buna göre, "İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz."

İkinci gruba giren yetki kurallarında, yetki kamu düzenine ilişkin olduğu halde kesin değildir. Çünkü bir dava için iki yetki kuralı

bulunmaktadır ve genel yetkili mahkemenin yetkisi kaldırılmamıştır (m.9). Her dava için öngörülmüş olan iki yetki kuralından biri, genel yetki kuralını içermektedir. Nitekim bu durum, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesindeki yetki düzenlemesi için geçerlidir.

Kamu düzenine ilişkin olduğu halde kesin olmayan yetki hallerinde davacıya, davasını bu iki (genel ve özel yetkili) mahkemeden birinde açmak hususunda bir seçim hakkı sunulmuştur. Hatta bu konuda yasa metninde bir sınırlama bulunmadığından anılan seçim hakkının hem işçi hem de işveren tarafından kullanılabilmesi kabul edilmektedir. Dolayısıyla, işveren işçisi hakkında açacağı davayı işçinin ikametgâhının bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde açabileceği gibi, bu davayı işçiyi çalıştırdığı işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine de taşıyabilmektedir. Aynı şekilde işçi de davayı ya işverenin ikametgâhı mahkemesinde ya da işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde açabilmektedir³.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinin açık hükmünden de anlaşıldığı gibi kesin olmasa da kamu düzenine ilişkin yetki kurallarının aksine yetki sözleşmesi yapabilmek mümkün değildir⁴. Ayrıca, bu nitelikteki yetki kurallarının ihlali halinde yetki itirazı her zaman ileri sürülebilmekte ve dahası mahkeme de yetkisizliğini re'sen gözetmektedir⁵. Buna karşın, kamu düzenine ilişkin olmayan özel yetki hallerinde, yetki kuralının aksine yetki sözleşmesi yapabilmek mümkündür.

İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki yetki hükmünün kamu düzenine ilişkin ancak kesin olmayan bir düzenleme olduğu görüşü, iş hukuku öğretisinde büyük ölçüde destek görmüştür. Kaldı ki bu sonuca 5. maddenin gerekçesinde yer verilen açıklamalardan hareketle de ulaşılabılır⁶. Buna göre, "Gerek işçi ve gerek işveren veya vekili tarafından bu kanuna göre iş mahkemesinde açılacak davalarda hangi yer mahkemesinin yetkili olduğunu göstermek üzere tedvinine lüzum görülen bu madde, Hükümet Tasarısında derpiş edilmemiş olan bir ihtiyacı karşılamaya matuf bulunmaktadır. Bilhassa işçilerin içinde buldukları şartlar bakımından, dava olunan ikametgâhı mahkemesinde dava

**İş Mahkemeleri Kanunu'nun
5. maddesinin açık hükmünden
de anlaşıldığı gibi kesin olmasa da
kamu düzenine ilişkin yetki
kurallarının aksine yetki sözleşmesi
yapabilmek mümkün değildir.**

açmaya mecbur kalmalarından doğabilecek güçlüklerin önlenmesi maksadiyle bu davaların dava olunanın Medeni Kanun gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde açılacağı gibi işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili yer mahkemesinde de görülebileceği esası konulmuş, kamu intizamı bakımından konulan bu yetki hükmünün hilafına mukavele olunamayacağı da tasrih edilmek suretiyle işverenlerin işçiler tarafından aleyhlerine dava açılmasını güçleştirmek üzere iş mukavelelerinde veya işyeri dahil talimatnamelerinde başka yargı merci tayin etmeleri önlenmiştir”.

Bu durum karşısında, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde belirtilen iki yer mahkemesinin yetkisini veya davacının seçme hakkını ortadan kaldıran ya da bu mahkemelerin yanında ayrıca başka bir mahkemeyi yetkili kılan sözleşmeler, kamu düzenine aykırılık sebebiyle geçersiz sayılmalıdır⁷. Bunun doğal sonucu olarak da, yetki itirazı ilk itiraz olmaksızın çıkmalı, taraflar her zaman yetki itirazında bulunabilmeli ve iş mahkemesi de yetkisizliği resen nazara almakla yükümlü sayılmalıdır⁸.

Anılan temel değerlendirmelere rağmen yetki konusu uygulamada hala uyuşmazlık konusu olmakta ve sorun içtihatlarla çözüme kavuşturulmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda 9. Hukuk Dairesi, daha önceleri⁹ ilk itiraz kapsamında gördüğü yetki kuralını artık kamu düzenine ilişkin saymaktadır. Daireye göre, “Davacı, davalıya ait eczane işyerinde çalıştığını belirterek, işçilik alacakları isteğinde bulunmuş, mahkemece dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu yetkisizlik kararı verilmiştir... 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca ‘İş mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı 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 imkânı yoktur. 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.”¹⁰.

Her ne kadar bu kararda olduğu gibi yetkisizlik genellikle ilk itiraz olup olmaması ile ilgili olarak ele alınıyor olsa da, aynı itirazın davanın ilk oturumdan önce yapılabilmesine de bir engel yoktur. İş mahkemelerindeki sözlü yargılama usulünün doğal bir sonucu olan bu durum, anılan dairenin kararlarında da açıkça belirtilmiştir¹¹.

Aynı dairenin konuyu yetki sözleşmesi bağlamında ele alan bir başka kararında yer verilen görüşler ise şunlardır: “Davacı... Ltd. Şirketi, işleteni olduğu... gemisinde kaptan olarak çalışan davalının gemide arıza bulunmadığı halde sürekli arıza bildiriminde bulunarak, servis, söryev ve yol masrafları yönünden şirketi zarara uğrattığını ileri sürerek alacak talebinde bulunmuştur. Davalı... söz konusu gemide kaptan olarak çalıştığını, davanın haksız ve yersiz olduğunu ileri sürerek uygulanacak hukuk ve yetki yönünden itirazda bulunmuştur. Mahkemece... Malta Mahkemelerinin yetkili kılındığı gerekçesiyle, yetki yönünden dava dilekçesinin reddine karar verilmiş, karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi gereğince iş mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz. Söz konusu bu hüküm kamu düzenindedir. 2675 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanununun 31. maddesinde de yer itibarıyla yetkinin kamu düzeni veya münhasır yetki esasına göre tayin edilmediği hallerde, taraflar aralarındaki yabancılik unsuru taşıyan ve borç ilişkisinden doğan uyuşmazlığın yabancı bir devlet mahkemesinde görülmesi konusunda anlaşabilecekleri belirtilmiştir. Yukarıda söz edildiği gibi 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen yetki kuralı kamu düzeniyle ilgilidir. Gerek bu kanunun 5. maddesi, gerek 2675 sayılı MÖHUK'nun 31. maddesi karşısında tarafların yetki sözleşmesi-

ne itibar edilemez. Somut olayda, davacı Türk vatandaşı olup, Türkiye’de faaliyet gösteren davalı şirketin işleteni olduğu... Gemisinde, hizmet akdiyle kaptan olarak çalışmıştır... Dava, kanunen yetkili olan davalının ikametgâhı... mahkemesinde açılmıştır. Mahkeme davayı görmeye yetkilidir”¹².

Yetkiyi kamu düzeninden sayan bu yaklaşım, daha önceki kararlarında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun 9. maddesine yer veren Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin son kararlarına da yansımıştır¹³. Anılan dairenin konuya ilişkin en yeni değerlendirmelerini içeren içtihadındaki görüşleri şunlardır: “Davacı, 506 sayılı Yasa’nın 53. ve 54. maddelerinde yazılı malullük şartlarını taşıdığını ileri sürerek, çalışma gücünün en az 2/3 oranında kaybettiğinin tespitini istemiş, davalı kurumca yetki itirazında bulunulmuştur. Mahkemece, dava dilekçesinin yetki yönünden reddine, istek halinde dosyanın yetkili Mardin İş Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiş, hüküm davacı yanca temyiz edilmiştir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 5. maddesinde ‘İş Mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşmeler muteber sayılmaz.’ hükmü öngörülmüştür. Görülüyor ki madde de önce davalının yerleşim yeri mahkemesinde açılacağına ilişkin HUMK.’nin 9. maddesindeki genel kural tekrarlanmış, bununla yetinilmeyerek davanın işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer İş Mahkemesinin de yetkili olduğu hükme bağlanmıştır, işçiyi korumak ve kolaylık sağlamak amacıyla düzenlenen bu özel yetki kuralı uyarınca sigortalı işçi (veya işveren) seçimlik hakka sahip bulunmakta, davayı dilerse davalının yerleşim yerinde, dilerse işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde açabilmektedir. Maddede ayrıca, açıklanan yetki kuralına aykırı olarak yapılacak sözleşmelerin geçersiz olacağı öngörülmüştür. Bu düzenleme kamu düzenine ilişkin olduğundan belirtilen iki yer mahkemesinin yetkisini veya davacının seçme hakkını ortadan kaldıran ya da bu mahkemelerin yanında başka bir mahkemeyi de yetkili

kılan sözleşmeler geçersizdir. Öğretinin başkan görüşü¹⁴ ve Yargıtay uygulaması¹⁵ da bu doğrultudadır. Bu yetki kuralı kamu düzenine ilişkin olduğundan, yetki itirazı ilk itirazlardan değildir. Taraflar yargılamanın her aşamasında yetki itirazında bulunabileceği gibi mahkemede her zaman kendiliğinden yetkili olup olmadığını inceler.”¹⁶

Yetki itirazı konusunda Yüksek Mahkemenin 9. ve 21. Hukuk Dairelerinin görüşleri, yetkiyi kamu düzeninden saymaya yönelik olsa da, 10. Hukuk Dairesinin görüşü hem sonuç hem de dayanak itibarıyla bunlardan farklıdır.

Anılan dairenin kararlarında yetki konusunda usul yasasının 9. maddesi kullanılmakta ve bu uygulamaya gerekçe olarak da, 506 sayılı Yasada yetki konusunu düzenleyen bir hükmün bulunmaması gösterilmektedir. Bu tercih sonucunda da yetkisizlik bir kamu düzeni sorunu olmaktan çıkıp, ilk itiraza tabi kılınmaktadır. Dairenin görüşü, kararlarında şu şekilde ifade edilmektedir: “Dava 506 sayılı Kanuna göre çalışmaların tespiti istemine ilişkin olup aynı kanunun 134. maddesi gereğince iş mahkemesinde görülmesi gerekir. Öte yandan 506 sayılı Kanunun 134. maddesinde yetki yönünden açık bir hüküm bulunmamasından ötürü Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun yetkiye ilişkin 9 ve devamı maddelerinin uygulanması gerekmektedir. Anılan yasanın 9/2. maddesine göre, davalı birden fazla ise davacının seçimlik hakkı olup dava bunlardan birinin ikametgâhı mahkemesinde açılabilir. Somut olayda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun 9/2. maddesi hükmüne göre dava, davalı işverenin kanuni ikametgâhının bulunduğu yer mahkemesinde açılmış olması karşısında, mahkemece işin esasına girilerek karar verilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile yetkisizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”¹⁷

Yetki itirazlarına Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun 9. maddesinin uygulanmasını gerekli gören bu yaklaşım, başka bir davada, farklı gerekçeyle de olsa Hukuk Genel Kurulu tarafından da benimsenmiştir. Dava konusu olayda yerel mahkeme, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğünün ikametgâhının Ankara olduğunu, kural olarak davanın Ankara

İş Mahkemelerinde açılmış olması gerektiğine işaret ettikten sonra, uyuşmazlığın Kurumun Erzurum'daki şubesinin işlemlerinden kaynaklanması nedeniyle davanın Erzurum İş Mahkemesinde dahi açılabilmesini mümkün görmüştür. Ayrıca dava arkadaşı durumunda bulunan A'nın ikametgâhının Erzurum olması karşısında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 9/2 hükmünün de olayda uygulanamayacağını belirtmiştir. Konu önüne gelen Hukuk Genel Kurulu ise şu gerekçelerle kararı bozmuş ve olayda 9. maddenin uygulanmasını gerekli görmüştür: "...5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5.maddesinde İş Mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı iş yeri için yetkili mahkemede bakılabileceği hükmü getirilmiştir. Ancak, bu madde, anılan yasanın iş akdi ve iş kanunundan doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde görevli mahkemeye dair olarak getirdiği düzenlemeye ilişkin 3. maddesiyle bağlantılı olduğundan, birlikte değerlendirilmek gerekir. Olayda işçinin işini yaptığı işyeri Şenkaya ilçesidir. Ancak yukarıda da açıklandığı üzere uyuşmazlık iş akdi veya iş kanunundan değil, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Ortada iş kanununa dayanan haktan doğan bir hukuk uyuşmazlığı bulunmadığında göre, yetkili mahkemenin genel hükümler dairesinde belirlenmesi icabedeceği kuşkusuzdur."¹⁸

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin yukarıda yer verilen görüşünde değerlendirilmesi gereken nokta, 506 sayılı Yasa'da yetkiye dair hüküm bulunmaması halinde başvurulması gereken yasanın Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu olup olmayacağıdır.

Kanımızca sigortalıyı ilgilendiren böyle bir sorunda ilk önce İş Mahkemeleri Kanunu'na başvurulmalıdır. Zira Sosyal Sigortalar¹⁹ ve Bağ-Kur²⁰ Kanunlarında, bu kanunlardan kaynaklanan davalarda görevli mahkemenin İş Mahkemeleri olduğu açıkça belirtilmiştir.

Aynı uygulama 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu için de geçerlidir²¹. Böyle bir halde, yasanın açıkça işaret

ettiği mahkemenin yetki kurallarını düzenleyen özel bir yasa varken, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na gitmek isabetli olmamaktadır. Nitekim 10. Hukuk Dairesinin yetkiye ilişkin bir başka kararında, İş Mahkemeleri Kanunu ile Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu arasındaki ilişkiye de işaret edilmiş ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na ancak İş Mahkemeleri Kanunu'nda açık hüküm bulunmadığı hallerde başvurulabileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla böyle bir konuda özel kanun niteliğindeki İş Mahkemeleri Kanunu'nun, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na karşı önceliği bulunduğu kabul edilmelidir. Adı geçen dairenin bu kararında yer alan ifadeler şunlardır: "Bilindiği gibi 1479 sayılı Kanunda, bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda hangi yer mahkemesinin yetkili olduğu konusunda açıklık olmaması nedeniyle, yetkili mahkemenin; Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun yetkiye ilişkin hükümleri gözetilerek belirlenmesi gerekmektedir. Nitekim 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 15. maddesinde, bu kanunda açıklık bulunmayan durumlarda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükmüyle uygulanacağı yönünde düzenleme yapılmıştır. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 9. maddesinde 'Her dava, kanunda aksine hüküm bulunmadıkça açıldığı tarihte davalının Türk Kanunu Medenisi gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde görülür.' denilerek genel yetki kuralı, 21. maddesinde ise, 'Haksız bir fiilden mütevellit dava, o fiilin vuku bulduğu mahal mahkemesinde ikame olunabilir.' denilerek özel yetki kuralı düzenlenmiştir. Medeni usul hukukuna göre bir dava için genel ve özel yetki kuralı bir arada bulunuyor ise, davacının seçimlik hakkı söz konusu olup, davasını genel veya özel yetkili mahkemede açabilir. İnceleme konusu davadaki somut olayda, davalının yerleşim yeri her ne kadar Karşıyaka ise de, davacı kurum seçimlik hakkını kullanarak davayı haksız eylemin meydana geldiği Manisa'da açtığından işin esasına girilip uyuşmazlığın çözümlenmesi gerekirken, mahkemece, eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme sonucu yetkisizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir."²²

Aynı gerekçe, Hukuk Genel Kurulu Kararı için de geçerlidir. 1950 tarihli İş Mahkemeleri Kanunu'nun ilk maddesinde bu mahkemelerde görülecek işler sayılmış olsa da, bu tarihten sonra yürürlüğe giren ve İş Mahkemeleri Kanunu'na atf yapan çok sayıda yeni yasa hazırlanmıştır. Dolayısıyla, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklarda görevli mahkemenin iş mahkemesi olması, İş Mahkemeleri Kanunu'nda bu yönde bir hükme yer verilmiş olmasından değil, ilgili sosyal güvenlik yasalarında davaların iş mahkemelerinde görüleceğinin belirtilmiş olmasından kaynaklanır. O sebeple Hukuk Genel Kurul kararında belirtildiği gibi, "uyuşmazlık iş akdi veya iş kanunundan değil, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun uygulanmasından kaynaklanmakta" olsa da görevli mahkeme İş Mahkemesidir ve bu mahkemenin yetkisi konusunda verilecek kararlarda da konuyu düzenleyen özel yasa durumundaki İş Mahkemeleri Kanunu'na müracaat edilmelidir.

Yukarıda yer vermeye çalıştığımız açıklamalar doğrultusunda hareket edildiğinde, 506 ve 1479 ile 5510 sayılı Yasadan kaynaklanan davalarda ortaya çıkan yetki sorunlarında uyuşmazlığa İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinin uygulanması daha isabetli olacaktır²³. Kanımızca 5. maddenin özel bir yetki hükmü olduğu ve usul yasasının 9. maddesi ile kıyaslandığında öncelikli olarak uygulanması gerektiği kabul edilmelidir²⁴. Bu noktaya varılması halinde, başta da belirtildiği üzere davaya uygulanacak yetki kuralı, kamu düzenine ilişkin ve fakat kesin olmayan bir yetki kuralı olarak nitelendirilebilecektir²⁵. Çünkü bahis konusu 5. maddede iki yetki kuralı bulunmaktadır ve bunlar, genel yetkili mahkemenin HUMK. 9'da düzenlenen yetkisini kaldırmamıştır. Zira her dava için öngörülmüş olan iki yetki kuralından biri, genel yetki kuralıdır. Dolayısıyla kamu düzenine ilişkin olsa da davacıya seçenek sunması sebebiyle kesin görülmeyen yetki hallerinde de davacı, davasını bu iki (genel ve özel yetkili) mahkemeden birinde açabilecektir. Bu açıdan bakıldığında başta da belirttiğimiz üzere, kamu düzenine ilişkin olmayan yetki kuralları ile kamu düzenine ilişkin özel yetki kuralları ara-

sında bir fark olmadığı belirtilmektedir²⁶. Buna karşın, sunduğu seçenekler sebebiyle öğretide bazı yazarlarca kesin görülmesi de İş Mahkemeleri Kanunu'na 5. maddesi, kamu düzenine ilişkin bir karakter taşımaktadır ki bu durumda, bir yetki sözleşmesinin yapılabilmesi mümkün olamayacağı gibi²⁷, yetkisizlik itirazı da ilk itiraz olmaktan çıkacak²⁸ ve yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilen ve yargıç tarafından re'sen dikkate alınması gereken bir dava şartı haline gelecektir.

DİPNOTLAR

- 1 Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Ankara 2001, C.1, 548 vd. Baki Kuru/Ramazan Arslan/ Ejder Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2008, 174.
- 2 Kuru/Arslan/Yılmaz, 175.
- 3 Ferit Hakkı Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 328. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İzmir 1998, 171. Murat Şen, İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmeleri, Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, 2004/1-1, 568.
- 4 Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun önüne gelen bir olayda, toplu iş sözleşmesi ile İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesindeki yetki kuralını değiştiren bir hüküm getirilmiştir. Yerel mahkemenin bu tür bir düzenlemenin 5. maddenin yapısına aykırı olacağı kararı özel daire tarafından uygun görülmemiş ve karar bozulmuştur. Bozma kararında toplu sözleşmenin ilgili hükmünün yasanın 5. maddesinde yer alan kuralı ortadan kaldırmayı hedefleyen bir şart olmadığı gerekçesine dayanılmışsa da, yerel mahkemenin direnmesi üzerine konuyu ele alan Hukuk Genel Kurulu yerel mahkemeyi haklı görmüştür. Genel Kurula göre, kamu düzeni düşüncesiyle kanuna konulan 5. maddede yetki konusunda madde hükmü dışında sözleşme yapma serbestisini kaldırılmıştır. Dolayısıyla Hukuk Usulü Muhakemeleri Yasası'nın 22. maddesi, mahkeme yetkisinin kamu düzeni esasına dayalı olarak belirlenmediği hallerde uygulanır. Bu sebeple, toplu iş sözleşmesinde sendika ile işveren arasında kabul edilen yetki anlaşması bu olayda göz önünde tutulamaz (YHGK. 5.6.1968, 9-433/419). Aynı nitelikli bir başka kararda ise yetki anlaşması asıl ve alt işveren arasında yapılmıştır. Bu anlaşmayı geçerli görmeyen kararda yer verilen görüşler şunlardır: "...Zararlıdır sigorta olayına maruz kalan işçinin, ... çalışmakta iken sürekli iş göremezliğe maruz kaldığı uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık, yönteminde yapılan yetki itirazı sonucu yetkili mahkemenin belirlenmesi noktasında toplanmaktadır. Bu yönüyle davanın yasal dayanağı belirgin olarak 5521 sayılı Yasanın 5. maddesidir... Maddenin açık hükmüne göre, davacının iki seçimlik hakkı vardır. Birincisi, davalıların Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhi sayılan yer mahkemesinde, diğeri de işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede dava açmasıdır. Somut olayda, davacı seçimlik hakkını

kullanarak davalıların Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhların bulunduğu Ankara'da davasını açmış olduğu açıktır. Öte yandan, davacı işçinin, işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemenin de Artvin olmayıp, Şavşat ilçesi olduğu da ortadadır. Bundan başka, komisyon ile taşeron arasındaki sözleşmede yetkiye ilişkin koşul, tarafları bağlayıcı nitelikte olduğu, davacıyı bağlamayacağı da tartışmalıdır. Kaldı ki, bir an için davacıyı da bağladığı kabul edilse de, anılan sözleşmedeki yetkiye yönelik koşul 5521 sayılı Yasanın 5. maddesine uygun olarak düzenlenmediğinden giderek, 5. maddeye aykırı olduğundan geçerli sayılamaz. Bütün bunlardan başka, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 9/2. maddesine göre de, davalı birden fazla ise, dava bunlardan birinin ikametgâhının bulunduğu mahkemede de açılacağı açık seçiktir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir..." Y21HD. 29.04.1997, 2738/2857. Aynı yönde bir başka karar için bkz. Y9HD. 18.11.1999, 13657-K. 1999/17636 (Karar metinleri için bkz. Günay, 213-214, 229).

- 5 Kuru, 551. Kuru/Arslan/ Yılmaz, 176.
- 6 Adalet Komisyonu Raporu, m. 5'e ilişkin açıklama - (Sıra Sayısı, 181, 8).
- 7 Kuru, 552. Cevdet İlhan Günay, İş Mahkemeleri Kanunu, 207-208. Kuru/Arslan/Yılmaz, 176. 811. Sarper Süzek, İş Hukuku 2008, 104. Fevzi Şahlanan, İş Yargılaması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1976, s. 1-4, 39. Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, 134. Bektaş Kar, İş Yargısının Kaynakları, Sicil 2006/2, 30. Kesin yetkili mahkemelerle ilgili paralel değerlendirmeleri için ayrıca bakınız Hakan Pekcanitez/Oğuz Atalay/Muhammet Özokes, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2007, 127. Ancak öğretilerde aksi yönde görüşler de yer almaktadır. Buna göre 5. maddedeki düzenleme kamu düzenine ilişkin görülmemeli, anılan madde ile yetkili kılınan mahkemeler yanında, tarafların davalarını görmek için başka bir yer mahkemesini yetkili kalabilmeleri de mümkün görülmelidir (Narmanlıoğlu, 63 vd. Nüzhet Erol, Türk İş Hukukunda Mahkemelerin Yer İtibariyle Selahiyeti ve Selahiyet Anlaşması, İstanbul Barosu Dergisi, 1968/5-6, 333 vd. Sabih Selçuki, İlmî-Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavtları Sendikalar İş Mahkemeleri Kanunları, İstanbul 1971, 769, 770. Mustafa Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969, 71 vd. Bkz. aşa. dpn. 27, 28.). Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesinin bu yöndeki eski uygulamasına ilişkin kararlar için bkz. Şen, 575-576. Bu bağlamda ileri sürülen ve işçinin lehine olmak koşuluyla yetki sözleşmesini mümkün gören görüş ve eski içtihatlar için bkz. Şen, 577-578.
- 8 Bu noktada belirtmeliyiz ki, iş mahkemelerinde görülen bazı davalarda görev ile yetki itirazı aynı anda yapılmaktadır ve bunlardan hangisinin önce inceleneceği uyumsuzluklara neden olmaktadır. Yüksek mahkeme bu tür olaylarda önce görev itirazının incelenmesi gerektiği görüşündedir. Yüksek mahkemeye göre: " Davacı taraf, davalı şirketin hizmet sözleşmesini feshettiğinden söz ederek kıdem, ihbar, kötüniyet tazminatları ile ücret isteklerinde bulunmuştur. Davalı taraf davacılarla aralarındaki hukuki ilişkinin vekâlet sözleşmesine dayandığını savunmuş, şirket

merkezinin de İstanbul'da oluşu nedeniyle görev ve yetki itirazlarında bulunmuştur. Mahkemece, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin vekâlet akdine dayalı olduğunun açıkça anlaşıldığı ancak davalı tarafın aynı zamanda yetki itirazında bulunduğunu böyle durumda özellikle yetki itirazının çözümlenmesi gerektiği ileri sürülerek Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca Mahkemenin yetkisizliğine karar verilmiştir. Karar davacı tarafça temyiz edilmiştir. Medeni Usul Hukukuna göre görev ve yetki itirazlarının birlikte yapılması halinde öncelikle görevsizlik kararı verilir. Yetki itirazı görevli Mahkemede incelenir. Aksi düşünce ile hüküm kurulması bozmayı gerektirir." Y9HD. 27.11.1997, 16274/19869 (Karar metni için bkz. Günay, 210).

- 9 Dairenin, yetki itirazını ilk itiraz olarak gören önceki uygulamasına ilişkin içtihatlar için bkz. Y9HD. 26.6.1997, 10123/13011, Şen, 579.
- 10 Y9HD. 25.2.2008, 245/2294 (Yayınlanmamıştır).
- 11 Yargıtay'ın bir kararında: "...Somut olayda davalı belediyenin ikametgâhı Adaklı ilçesidir. Davacı işçinin çalıştığı işyeri de Adaklı Belediyesidir. Davalı Belediye 8.7.1996 tarihli dilekçe ile yetki itirazında bulunmuştur. Bu itiraz 16.7.1996 tarihli ilk oturumda 10 günlük sürede yapılmayışı nedeniyle mahkemece red edilmiştir. Bilindiği üzere İş Mahkemeleri sözlü yargılama usulüne tabidir. (HUMK. 478 m) sözlü yargılama usulünde 10 günlük süre uygulanmadığı gibi davalı ilk oturumdan önce vereceği dilekçe ile de yetki itirazında bulunabilir. Davalı belediye yetki itirazını yukarıda sözü edilen ilk oturumdan önce dilekçe ile yapmıştır. Bu durumda mahkemece yetkisizlik kararı vermek gerekirken işin esasının incelenmesi ve buna göre hüküm kurulması hatalıdır." Y9HD. 26.06.1997, 10123/13011 (Karar metni için bkz. Günay, 209).
- 12 Y9HD. 4.6.2007, 12043/17765 (Yayınlanmamıştır).
- 13 Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin eski uygulaması, hizmet tespitine yönelik bir davada verdiği kararında açıkça görülmektedir. Buna göre: " Davalı Sosyal Sigortalar Kurumu vekili... süresi içerisinde yetki itirazında bulunmuş ve yetkili mahkemeyi de göstermiştir. Davalı M. B.'nin ikametgâhının Elbistan ilçesi olmadığı işe giriş bildirgesi içeriğinden anlaşılmaktadır. Davanın açıldığı Elbistan ilçesinde Sosyal Sigortalar Kurumunun Şubesinin de olmadığı ortadadır. Hal böyle olunca uyumsuzluğun çözüm yerinin İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesinin yollamada bulunduğu HUMK. 9 ve 17. maddeleri gereğince çözümlenmesi gerektiği söz götürmez. Bu nedenle dava dilekçesinin yetkisizlik nedeniyle reddine karar vermek gerekirken işin esasına girilip yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırıdır." Y21HD. 5.10.1999, 6756/6553 (Karar metni için bkz. Utkan Araslı, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, C.2, Ankara 2002, 1353).
- 14 Süzek, 104. Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü El Kitabı, 1995, 1022. Şahlanan, 28 vd.
- 15 YHGK. 5.6.1968, 9/433-419. Y9HD. 4.6.2007, 12043/17765, Y9HD. 25.02.2008, 245/2294.
- 16 Y21HD. 27.10.2008, 2007-23615/ 2008-16624.
- 17 Y10HD. 21.11.2005, 7346/11946.

- 18 YHGK. 10.10.1990, 10-314/466 (Karar metni için bkz. Araslı, 1352).
- 19 Uyuşmazlıkların çözüm yeri: Madde 134-Bu kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür.
- 20 Uyuşmazlıkların çözüm yeri: Madde 70-Bu Kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür.
- 21 Uyuşmazlıkların çözüm yeri: Madde 101-Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.
- 22 Y10HD. 27.10.2005, 8264/11110 (Yayınlanmamıştır).
- 23 İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesindeki yetki kuralının, işçilerin taraf olduğu davalar hakkında ve işçileri korumak için konulduğundan hareket eden bir görüşe göre, kanun koyucu bu hüküm ile işçiyi işyerinden uzaklaştırmak istememiş, işçiye işyerindeki mahkemede leh ve aleyhindeki davaları takip etmek için kolaylık sağlamak istemiştir. Bu nedenle, işveren ile Sosyal Sigortalar (Güvenlik) Kurumu arasındaki davalarda yetkili mahkeme, 5. madde hükmüne göre değil, Usul Yasasının 9. maddesine göre belirlenmelidir (Kuru, C. 5, 5636).
- 24 Nitekim 9. Hukuk Dairesi bu yönde verdiği bir kararında şu değerlendirmeyi yapmıştır: "...2834 sayılı... Kanununun 22. maddesi, 'üçüncü şahıs ile Tarım Satış Kooperatifleri veya Birlikleri arasında çıkacak uyuşmazlıklar, o kooperatif veya birliği yönetim merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemelerde görülerek hükme bağlanır' hükmü içermektedir. Bu hükmün, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa göre, özel bir yetki kuralı olduğunda kuşku yoktur. Bu özel yetki, dava çeşitlerine göre değil, davaya taraflardan birinin Tarım Satış Kooperatifi olmasına göre belirlenmiş, her çeşit dava için geçerli bulunmaktadır. Ne var ki, zaman içerisinde... 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu... yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 5. maddesi, İş Mahkemelerinin yer itibarıyla yetkisini belirlemiş, iş davalarının davalının ikametgâhı mahkemesinde veya işçinin işini yaptığı işyeri mahkemesinde açılacağı ve buna aykırı sözleşme de yapılamayacağı kuralını koymuştur. Bu madde, Hukuk Genel Kurulunun 27.3.1968 gün ve 193/192 sayılı Kararında da ifade edildiği gibi, kamu düzeni ile ilgilidir. İşçinin, işini yaptığı işyerinin bulunduğu mahkemede dava açabilmesi, işçiler yararına, işçileri korumak düşüncesiyle kabul edilmiştir. 29.6.1960 tarih 13/15 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı uyarınca, Sosyal Sigortalar Kurumu, sigortalı işçi veya hak sahiplerinin ardası olduğundan bu düşüncelerin, Sosyal Sigortalar Kurumu bakımından da geçerli olduğunda kuşku yoktur. Ardalık ilkesi Usul Hukukunda da geçerlidir. Bu durum karşısında, 5521 sayılı kanunun, iş davaları için özel yetki kuralları getirdiği kabul edilmelidir. 2834 sayılı kanunun 22. maddesinin koyduğu davada kooperatif ve birliğin taraf olmasına göre belirlenen ve her türden davayı içeren yetki kuralına kıyasla, iş davaları için belirlenen yetki daha özel bir nitelik taşımaktadır. İş davaları genel dava kavramı içerisinde, daha özel bir yer işgal eder. O halde, 5521 sayılı Yasanın 5. maddesi, 2834 sayılı Kanunun 22. maddesine göre daha özeldir. Bir konuda, genel hükümle özel hüküm çatıştığında, özel hükmün uygulanacağı ortadadır. Öte yandan, 5521 sayılı Kanunun 5. maddesi, bir usul hükmüdür derhal hükmünü icra eder. Anılan maddenin, iş davalarıyla sınırlı olarak, 2834 sayılı Kanunun 22. maddesini zımnen kaldırdığı da düşünülmelidir. Bu nedenlerle, davada yetkinin 5521 sayılı Kanunun 5. maddesine göre saptanması zorunludur..." YHGK. 1 7.6.1983, 1981-10-65/1983-692 (Karar metni için bkz. Günay, 210-211).
- 25 Kuru, 551.
- 26 Kuru, 552.
- 27 Ancak Çenberci, işçi lehine olmak koşuluyla bu halde dahi yetki anlaşmasına izin vermektedir. Yazara göre, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi yetkiyle ilgili genel hükümleri kaldırmamakta, sadece genel hükümlerle birlikte öngörmüş olduğu işyeri esasına dayanan yetkiyi bertaraf edecek anlaşmaları geçersiz saymaktadır. Ancak bu geçersizlik, sadece işvereni hedef tutup işçiyi etki alanına almamaktadır. Hüküm salt işçiyi koruma amacıyla konulmuş olduğu için, genel hükümler ve yetki anlaşması içinde kaldıkça, işçinin açmış olduğu davalar yetki yönünden reddedilmemelidir (Çenberci, 72.).
- 28 Çenberci de bu halde ilk itirazın mümkün olmayacağı görüşündedir. Yazar konuya ilişkin değerlendirmelerinde şu ifadeler yer vermektedir: "5. maddenin konuluş nedeni, işçiyi, açtığı davalarda işverenin, genel yetki yani ikametgâh esasına dayanan yetki ilk itirazlarına karşı korumak, ona işyeri mahkemesine de başvurabilme olanağını tanımaktır. Yasa koyucu sanki şöyle konuşur gibidir; 'Sayın işveren, sayın işçi, iş mahkemelerinde açılan davalar içinde genel yetki hükümleri uygulanır. Bu yönden ikametgâh yeri mahkemesinin yetkisi yine de asıldır. Nitekim hükümet teklifinde de bu hüküm yoktur. Fakat çeşitli nedenlerle işçinin işverenin ikametgâhı mahkemesinde dava açması güçlük doğurmaktadır. Bunun içindir ki işçi, ikametgâh yeri mahkemesine dava açmışsa, işverenin yetki ilk itirazında bulunmasını yasaklıyorum. Amacım, durumu bakımından işçiyi korumak'. Gerçekten maddenin gerekçesinde şu uzun cümle, bu konuşmanın resmiyete ve hukuk kalıbına bürünmüş bir anlatımından başka nedir? 'Bilhassa işçilerin içinde buldukları şartlar bakımından, dava olunanın ikametgâhı mahkemesinde dava açmaya mecbur kalmalarından doğabilecek güçlüklerin önlenmesi maksadıyla, bu davaların, dava olunanın Medenî Kanun gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde açılacağı gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili yer mahkemesinde de görülebileceği esası konulmuş, kamu intizamı bakımından konulan bu yetki hükmünün hilâfına mukavele olunamayacağı da tasrih edilmek suretiyle işverenlerin işçiler tarafından aleyhlerine dava açılmasını güçleştirmek üzere iş mahkemelerinde veya işyeri dahili talimatnamelerinde başka yargı mercii tayin etmeleri önlemiştir' (Çenberci, 71)."