

Av. Kâzım Yücel DÖNMEZ

İşe İade Davalarında Kararın Kesinleşmesi ve Tebliği

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2007/16048

Karar No : 2008/9179

Tarihi : 18.04.2008

DAVA

Davacı, itirazın iptali ile % 40 icra inkâr tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi M.Başbayraktar Taşkın tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı, davalı tarafından iş aktinin haklı neden olmadan feshedildiği için açtığı işe

iade davasının kesinleştiğini, işe başlama talebinin artıniyetli olarak kabul edildiğini, dört aylık ücret alacağı hakkında yaptığı icra takibine itiraz edildiğini ileri sürerek itirazın iptalini talep etmiştir.

Davalı, davacının işe başlamasının kabul edilmesine rağmen gelip başlamadığını savunmuştur.

Mahkemece davacının internet ortamında öğrendiği tarih itibariyle işe başlatma talebinde bulunmasında yasal engel olmadığı kabul edilerek itirazın iptaline karar verilmiştir.

Bakırköy 1. İş Mahkemesi tarafından davacının iş aktinin feshinin geçersizliğine dair verilen karar Dairemizin 23.01.2006 tarihli kararıyla onanmıştır. Davacı internet ortamında onama kararını 14.02.2006 tarihinde öğrenip aynı tarihte işe başlama talebinde bulunmuştur. Davalı istemini kendine ulaşmasından sonra ilgili mahkemeden

21.02.2006 tarihli yazısıyla dosyanın temyiz incelemesinden dönmediğine ilişkin derkenar yazı almıştır. Onama kararı mahkemece davacıya tebliğ edildikten sonra yapılan işe başlama başvurusuna davalı olumlu cevap vermiş ancak davacı başka işte çalıştığı için başlamamıştır.

Uyuşmazlık internet ortamında öğrenilen onama kararının tebligat yerine geçip geçmediğine ilişkindir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesinde "işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır..." hükmü bulunmaktadır. Yasa koyucu burada

mahkemece kararın davacıya tebliğini şart koşmuştur. Yazılı yapılacak tebligat aynı zamanda işverende de tereddüt yaratmayacak şekilde açık olacaktır. Somut olayda davalı kendine yasal sürede yapılan başvuruya olumlu yanıt vermiş ancak davacı işe başvurmamıştır. Bu nedenle davanın reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.04.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

1. GİRİŞ

İnceleme konusu karara göre; davacı işçi, davalı işveren tarafından iş akdinin haklı neden olmadan feshedildiği için açtığı işe iade davasının kesinleştiğini, işe başlama talebinin artniyetli olarak kabul edildiğini, dört aylık ücret alacağı hakkında yaptığı icra takibine itiraz edildiğini ileri sürerek itirazın iptalini talep etmiştir. Yerel mahkeme "Mahkemece davacının internet ortamında öğrendiği tarih itibarıyla işe başlatma talebinde bulunmasında yasal engel olmadığı kabul edilerek itirazın iptaline karar verilmiştir" gerekçesi ile isteği kısmen kabul etmiştir. Yargıtay yerel mahkemenin kararını, "Bakırköy 1. İş Mahkemesi tarafından davacının iş aktinin feshinin geçersizliğine dair verilen karar Dairemizin 23.01.2006 tarihli kararıyla onanmıştır. Davacı internet ortamında onama kararını 14.02.2006 tarihinde öğrenip aynı tarihte işe başlama talebinde bulunmuştur. Davalı istemin kendisine ulaşmasından sonra ilgili mahkemeden 21.02.2006 tarihli yazısıyla dosyanın temyiz incelemesinden dönmediğine ilişkin derkenar yazı almıştır. Onama kararı mahkemece davacıya tebliğ edildikten sonra yapılan işe başlama başvurusuna davalı olumlu cevap vermiş ancak davacı başka işte ça-

alıştığı için başlamamıştır. Uyuşmazlık internet ortamında öğrenilen onama kararının tebligat yerine geçip geçmediğine ilişkindir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesinde "işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işveren başvuruda bulunmak zorundadır..." hükmü bulunmaktadır. Yasa koyucu burada mahkemece kararın davacıya tebliğini şart koşmuştur. Yazılı yapılacak tebligat aynı zamanda işverende de tereddüt yaratmayacak şekilde açık olacaktır. Somut olayda davalı kendine yasal sürede yapılan başvuruya olumlu yanıt vermiş ancak davacı işe başvurmamıştır. Bu nedenle davanın reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." gerekçesiyle bozmuştur.

II. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yargıtay'ın bozma kararında açıkça ifade edildiği gibi hukuki sorun internet ortamında öğrenilen işe iade davasında verilen onama kararının tebligat yerine geçip geçmediğine ilişkindir. Yargıtay, internet ortamında yayınlanan kararın davacı işçi tarafından öğrenilmesini, "mahkemece kararın davacıya tebliği olarak

değerlendirmemiş”; ayrıca, “yazılı yapılacak tebligatın aynı zamanda işverende de tereddüt yaratmayacak şekilde açık olmasını” benimsemiştir.

Yerel mahkeme tarafından verilen karardan itibaren gerçekleşen aşamaların kısaca irdelenmesi, konunun aydınlatılması bakımından yararlı olacaktır.

1. Kararın Kesinleşmesi

İş Kanunu’nun işe iade davası ile ilgili 21. maddesi hükmüne göre, her şeyden önce işçinin işe başlama başvurusu için, verilen kararın kesinleşmesi gerekir¹. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 8. maddesine göre iş mahkemelerinin kararları tefhim tarihinden itibaren 8 gün içinde temyiz edilebilmektedir. Karar, tarafın ya da vekilinin yokluğunda verilmiş ise temyiz süresi tebliğ tarihinden itibaren başlamaktadır. Mahkemece verilen kısa kararın HUMK’nun 381–388. maddelerinde belirtilen unsurları taşıması halinde temyiz süresi, tefhim tarihinden değil, gerekçeli kararın tebliğ edildiği tarihten itibaren işlemeye başlar, 8 günlük süre içinde temyiz edilmeden kararlar kesinleşir. Süresi içinde temyiz edilen kararlar Yargıtay’ca kesin olarak karara bağlanacağından (4857 s.K., m.20, III), Yargıtay’ın onama ya da mahkemenin red kararını bozarak ortadan kaldırıp verdiği işe iadeye ilişkin kararı da kesin olacaktır. İşçinin, kesinleşen işe iadeye ilişkin mahkeme veya hakem kararını ya da Yargıtay kararını tebliğ ettiği tarihten itibaren 10 işgünlük süre içinde işverene başvurması gerekmektedir².

Yargıtay’ca nasıl karar verirse verilsin, buna karşı bir kanun yolu (daha somut bir ifadeyle karar düzeltme yolu) söz konusu değildir. Yüksek mahkemenin kararı, işe iade kararının kesinleşmesi anlamına gelir. Bu karar sonrasında dosya yerel iş mahkemesine iade edilecek, iş mahkemesi de Yargıtay kararını taraflara tebliğ edecektir. İş mahkemesince Yargıtay kararının işçiye tebliğ edilmesi ile kanunda öngörülen “kesinleşen kararın işçiye tebliği” söz konusu olacağından, kararın işe iade yönünden kesinleşmiş olması şartıyla, işçinin işverene başvuracağı on işgünlük

süre, tebliğden sonraki gün itibariyle işleme başlayacaktır³.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, Yargıtayın iş davalarına ilişkin kararlarına karşı karar düzeltme (karar tashihi) yoluna başvurulamaz. Bu husus 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun, “Kararın temyizi” başlıklı 8. maddesinde, “İş mahkemesinin nihai kararları tefhim tarihinden itibaren sekiz gün içinde temyiz olunabilir. İş mahkemelerinde verilen kararlar, Yargıtay’ca iki ay içinde tetkik olunarak karara bağlanır. Yargıtay’ın bu kararlarına karşı karar tashihi istenemez” şeklinde ifade olunmuştur. Bununla birlikte uygulamada sıkça rastlandığı üzere, iş mahkemesi kararının onanmasına veya bozulmasına ilişkin Yargıtay kararlarında maddi hata yapılmışsa, bozma veya onama kararı, maddi hata nedeniyle yeniden inceleme konusu yapılabilmektedir⁴. Yargıtay, maddi hata yolu ile başvurulması halinde önceki kararın maddi hataya dayanmadığını tespit ettiğinde adeta karar düzeltme başvurusunu kabul etmiş olmaktadır⁵. Konu ile ilgili çok miktarda Yargıtay kararı bulunmaktadır⁶. Maddi hata nedeniyle karar düzeltme yoluna gidilebilmesi halinde de Yargıtay kararının yerel mahkemeye dönmesi ve taraflara tebliğ edilmesi şarttır. Aksi takdirde yerel mahkeme, henüz Yargıtay’dan dönmemiş bir dosyanın internette yayınlanmış kararına dayanılarak yapılacak karar düzeltme hakkında verilecek kararı kabul etmeyecektir.

İş mahkemelerinin kesinleşmiş kararlarına karşı yargılamanın iadesi (iadei muhakeme) yoluna başvurulması mümkündür. Yargılamanın iadesi, bazı ağır yargılama hatalarından ve noksanlarından dolayı, maddi anlamda kesin hükmün bertaraf edilmesini ve daha önce kesin hükme bağlanmış olan bir dava hakkında yeniden yargılama ve inceleme yapılmasını sağlayan fevkalade bir kanun yoludur (HUMK m.445). Bir karar henüz kesinleşmemişse, m.445’teki sebeplerden biri mevcut olsa bile, hüküm kesinleşmeden önce yargılamanın iadesi yoluna gidilemez⁷. Yargılamanın iadesi isteminin duruşma yapılarak incelenmesi gerekir⁸. Yerel mahkemenin yargılamanın iadesi talebini kabul etmesi için

de dosyanın Yargıtay'dan yerel mahkemeye dönmüş olması şarttır. Bu noktada, yargılamanın iadesi davasını gören mahkemenin tehiri icra (yürütmenin durdurulması) kararı vermiş olması hali, kesinleşen işe iade davası bakımından önem arz eder.

Öte yandan uygulamada pek nadir de görülse bazı durumlarda Yargıtay'da dosyalar karışabilmektedir. Böyle durumlarda da karışma, ancak dosyanın yerel mahkemeye dönmesi ile anlaşılabilir. Tarafların dosyaların karışması durumuna itirazları da bu aşamada mümkün olabilmektedir.

Maddi hata nedeniyle karar düzeltme, yargılamanın iadesi ve dosyaların karışması gibi durumlarda da görüldüğü üzere, Yargıtay kararının verilmiş olması ve bunun internet ortamında yayınlanması kararın kesinleşmesi için yetmemektedir. Böyle durumlarda da İş Kanunu'nun 21. maddesinin V. fıkrasında "*işçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren 10 işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır...*" şeklinde belirtildiği üzere işe iade davalarında olduğu gibi, dosyaların yerel mahkemeye gönderilmesi ve Yargıtay kararının tarafların kendilerine tebliğ edilmesi zorunlu bulunmaktadır. Tebliğden sonra yasal süresi içinde taraflar haklarını kullanabileceklerdir. Başka bir deyişle yerel mahkeme kendisine Yargıtay'dan dava dosyası intikal etmeden herhangi bir işlem yapmayı kabul etmeyecektir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda iş mahkemesi kararlarının nasıl kesinleştirileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda açıklık bulunmayan durumlarda bu Kanunun 15. maddesi hükmüne göre Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Mahkeme kararlarının kesinleştirilmesine ilişkin hükümler HUMK'nun 443. maddesinin son fıkrasında "Hükmün kesinleştiği; ilamın altına veya arkasına yazılıp tarih ve mahkeme mührü konmak ve mahkeme başkanı veya hâkimi tarafından imzalanmak suretiyle belirtilir" şeklinde düzenlenmiştir⁹. Bu hükümlere göre iş mahkemesi kararları ister temyiz edil-

mediği için ister temyiz edildikten ve Yargıtay incelemesinden döndükten sonra kesinleşsin HMUK m.443/son hükmünde belirtilen şekli (usuli) işlemlerin tamamlanması gerekmektedir.

2. Kararın Tebliği

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu ile İcra ve İflas Kanunu'nda, kesinleşen mahkeme kararlarının tebliğ edilmesi ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin V. fıkrasında ise konuya ilişkin özel bir hüküm bulunmaktadır. Bu hükmüne göre "İşçi, kesinleşen mahkeme kararı veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır". Madde metninde ve Yargıtay'ın kararında gayet açık olarak ifade edildiği gibi yasa koyucu burada iki hususu bir arada aramaktadır. Bu hususlardan ilki ortada kesinleşen bir mahkeme kararının olması, ikincisi de bu kesinleşmiş kararın davacıya (işçiye) tebliğ edilmesidir¹⁰. Dolayısı ile davacı işçinin kendi olanakları ile Yargıtay kararını (Yargıtay'a giderek veya internet ortamından) haricen öğrenmesi tek başına yeterli olmayıp, bu kararın davacı işçiye usulüne uygun olarak tebliğ edilmesi de zorunlu bulunmaktadır. Aksi halde 10 işgünlük sürenin başlangıcı sorun yaratacaktır¹¹. Buna göre Yargıtay kararının yerel mahkemeye ulaşması, davacı tarafından HMUK m.443/son hükmüne göre kesinleşme işlemlerinin ikmal ettirilmesi ve kesinleştirilmiş bu kararın 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri doğrultusunda davacı işçiye tebliğ edilmesi, davacı işçi tarafından kararın tebliğlüğünden itibaren 10 işgünlük süre içinde işverene başvurulması gerekmektedir.

Öğretide de davacı işçinin şahsen veya vekili tarafından mahkeme kalemine gidilip bu işlemleri yapmasının gerektiği kabul edilmektedir¹².

3. İşverene Başvuru

Vurgulamak adına tekraren ifade edilecek olursa, işçi çıkarıldığı işte çalışmayı sürdürmek istediği takdirde, "kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden

itibaren 10 işgünü içinde işe başlamak için işveren başvuruda bulunmak zorundadır...” (4857 s.K. m.21, V).

İş Kanunu'nda işverene başvurunun nasıl yapılacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Başvurunun yazılı veya sözlü olarak yapılması mümkündür. Yazılı başvuru yapılması halinde işveren veya yetkili birimine dilekçe verme yahut işverenin kullandığı elektronik posta adresine elektronik mektup göndererek veya işverenin (yetkilisinin) kullandığı cep telefonuna SMS (kısa mesaj) yoluyla da yapılması mümkün ve geçerlidir. Önemli olanı, işçinin tebliğ edilen yargı kararı gereği işe başlama isteğini kesin olarak içeren (kendisinden böyle bir anlam çıkarılan) bir irade açıklamasının yasal süresinde işverenin (veya işveren yetkilisinin) bilgisine bir şekilde sunulmasıdır. Ancak, ispat kolaylığı sağlamak bakımından noter kanalıyla yapılması önerilir¹³. Bildirimin telgraf veya iadeli taahhütlü mektup ile de yapılması da mümkündür¹⁴.

Davacı işçi on işgünlük süre içinde işverene başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (4857 s.K. m.21, V). Bu, sorumluluk ise ihbar ve kıdem tazminatından oluşmaktadır. Fıkroda ifade edilen on işgünlük süre, hak düşürücü süre olup hâkim tarafından resen nazara alınır¹⁵.

Tebliğat bakımından işgünü olarak belirlenen sürelerin hesabında, tebliğin yapıldığı gün sayılmaz, ertesi gün, eğer işgünü ise o gün, ertesi gün işgünü değil de tatil günü ise onu takip eden ilk işgünü birinci gün sayılarak hesaplanır¹⁶. Burada tebliğden kasıt, hakkı kullanacak olan tarafa başka bir deyişle işe iade talebini yapacak olan işçiye yapılacak olan tebliğdir. Davayı kaybeden ve işçiyi işe başlatmak durumunda olan işverene yapılacak tebliğ tarihinin, on işgünlük sürenin başlangıcı bakımından herhangi bir önemi yoktur. Tebliğat Kanunu'nun 5. maddesine göre kesinleşen işe iade kararının tebliği için davacı işçinin gerekli masrafları yatırması gerekmektedir. Aksi takdirde kesinleşen işe iade kararının Tebliğat Kanunu hükümlerine

göre resen tebliği söz konusu olmayacaktır¹⁷. Bu konuda en sağlıklı çözüm, kararın tebliğ masraflarının davacı işçiden önceden alınmasıdır¹⁸. Bununla birlikte davacı işçi tarafından kararın kesinleşmesinden sonra da tebliğat giderlerinin yatırılmasında bir sakınca bulunmamaktadır.

İşçinin kararın kesinleşmesinden veya kesinleşen kararın tebliğinden önce başvurması halinde işverenin işe başlatma ya da tazminat ödeme yükümlülüğü doğmayacağı gibi boşta geçen süre ücretini ödeme yükümlülüğü de başlamayacaktır. İşçinin kararın kesinleşmesinden önce işe başlatılma konusunda yaptığı başvurunun kararın kesinleşmesinden sonra on işgünü içinde yapılması gereken başvuru yerine sayılması da mümkün değildir¹⁹.

Henüz kesinleşmemiş bir karar için (örneğin temyiz aşamasında) işe iade başvurusu yapılamaz. Böyle bir müracaat yapıldığı takdirde işverenin işe başlatma yükümlülüğü yoktur. İşe iadeyle ilgili kararlar kesinleşmedikçe icra olunamaz. Bu nedenle temyiz incelemesi sırasında icranın geri bırakılmasına gerek yoktur²⁰.

Yapılacak başvurunun aynı zamanda işverende tereddüt yaratmayacak şekilde açık olması da gereklidir. İş Kanunu'nun 21. maddesi V. fıkrasında “İşçi, kesinleşen mahkeme kararı veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde işverene başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur” denilmektedir. Hükme göre işçinin yaptığı başvurunun öncelikle “işe başlamak için” yapılması gerekli bulunmaktadır. Ancak başvurunun geçerli olabilmesi için de bu talep tek başına yeterli sayılmamaktadır. Başvurunun mahkeme kararının kesinleşmesi ve bunun tebliği gibi konularda da tereddüt yaratmayacak şekilde açık olması gerekmektedir. Nitekim inceleme konusu Yargıtay kararında belirtildiği gibi davacı işçinin internet ortamında öğrendiği onama kararının, tebliğat yerine geçip geçmediği davalı işveren nezdinde tereddüt yarattığı

için davalı işveren, davacı işçinin işe başlama talebinin kendisine ulaşmasından sonra ilgili mahkemeden 21.02.2006 tarihli yazısıyla dosyanın temyiz incelemesinden dönmediğine ilişkin derkenar yazı almıştır.

4. İnternet Ortamında Yayımlanmanın Bugünkü Hukuki Değeri

Bu vesileyle, internet ortamında yayımlanmanın bugünkü hukuki değerine ait bazı açıklamalar yapılması ilerisi için yararlı görülmektedir.

23 Mart 2000 tarihinde Lizbon'da yapılan Avrupa Konseyi toplantısında, Avrupa'nın gelecek 10 yılda dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomisi haline gelmesi stratejisi çerçevesinde 19–20 Haziran 2002'de Fieria'da Avrupa Girişimi başlatılmış ve buna ilişkin eylem planı hazırlanmıştır. e-Avrupa 2002'nin hedefleri olarak;

1. Daha ucuz, daha hızlı, daha güvenli internet,
 2. İnsan kaynağına yatırım,
 3. İnternet kullanımının teşvik edilmesi,
- hususları tespit edilmiştir.

Bu çalışmalar doğrultusunda 26–27 Şubat 2004 tarihinde Budapeşte'de düzenlenen Bilgi Toplumu Avrupa Bakanlar Konferansında e-Avrupa+ Eylem Planına ilişkin ilerleme raporunda çalışmalar memnuniyetle karşılanırken üye devletler ile aday ülkeler bakımından da Eylem Planının somut bir temel teşkil ettiği vurgulanmıştır. Mayıs 2004 tarihinde de Türkiye ile birlikte bazı aday ülkeler de e-Avrupa 2005'e taraf olmuşlardır²¹.

E-Avrupa kapsamında e-Dönüşüm Türkiye Projesi başlatılmış, projenin koordinasyonu, izlenmesi, değerlendirilmesi ve yönlendirilmesi ile ilgili olarak Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde Bilgi Toplumu Dairesi Başkanlığı kurulmuştur. 27 Şubat 2003 tarihinde yayınlanan 2003/12 sayılı Başbakanlık Genelgesi²² ile e-Dönüşüm Türkiye Projesinin amaçları, kurumsal yapısı ve uygulama esasları belirlenmiştir. Genelgeye göre bu proje ile; bilgi ve iletişim teknolojileri politikaları ve mevzuatının, önce-

likle Avrupa Birliği müktesebatı çerçevesinde gözden geçirilerek yeniden düzenlenmesi, bu konuda e-Avrupa+ kapsamında aday ülkeler için öngörülen eylem planının ülkemize uyarlanması,

- Vatandaşın, bilgi ve iletişim teknolojileri yardımıyla, kamusal alanda karar alma süreçlerine katılımını sağlayacak mekanizmaların geliştirilmesi,
- Kamu idaresinin, şeffaf ve hesap verilebilir hale getirilmesinde katkıda bulunulması,
- Kamu hizmetlerinin sunumunda, bilgi ve iletişim teknolojilerinden azami ölçüde yararlanılarak iyi yönetim ilkelerinin hayata geçirilmesine katkıda bulunulması,
- Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının yaygınlaştırılması,
- Bilgi ve iletişim teknolojisi alanında kaynak israfını azaltmak amacıyla, kamunun mükerrerlik arz eden veya örtüşen ilgili yatırım projelerinin bütünleştirilmesi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve yatırımcı kamu kuruluşları arasında gerekli koordinasyonun sağlanması,
- Sektördeki özel sektör faaliyetlerine yukarıdaki ilkeler ışığında yol gösterilmesi, amaçlanmaktadır.

E-Dönüşüm Türkiye Projesi'nin bir ayağını oluşturan, "e-devlet" sisteminin bir parçası olacak olan "e-kurum" uygulamaları kapsamında "e-adalet" sisteminin kurulması için 1998 yılında Adalet Bakanlığı bünyesinde başlatılan ilk otomasyon çalışmalarına 1999 yılında Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı kurularak devam edilmiş, bu doğrultuda Bakanlık ve taşra birimleri donanım ve yazılım olarak otomasyona geçirilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda ortaya çıkan Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) zaman içerisinde E-Dönüşüm Türkiye Projesinin hız kazanması ile "e-devlet" in bir uzantısı olan "e-kurum" uygulamalarına dönüşmüştür.

Yargıtay Kararlarının Yargıtay İnternet Sitesinde yayınlanması, Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) kapsamında yürütülmekte olup, bu proje ile Adalet Bakanlığı ile yargı birimlerinde, merkez ve taşra teşkilatında, bağlı ve ilgili kuruluşlarında adalet hizmetlerinin daha etkin ve verimli şekilde yürütülmesi, iş süreçlerinin hızlandırılması, elektronik arşivin oluşturulması

amaçlamıştır. “e-Devlet” sisteminin bir parçası olan “e-Adalet” sisteminin kurulması için yüksek yargı organları ve yargı için bilgi temininde vazgeçilmez özellikte bulunan kurumlar da sisteme dahil edilerek, Bakanlık merkez teşkilatı ile birlikte tüm mahkemeleri, Cumhuriyet Başsavcılıklarını, adli tıp, ceza infaz kurumları ve icra dairelerine de içine alacak şekilde, bilgisayar ağının (network) kurulması, bilgi alışverişlerinin elektronik ortama taşınması, vatandaş ve avukatlara internet üzerinden online hizmet sağlanması, entegrasyon sağlanan dış birimlerden bilgilerin istenilen zamanda sistem tarafından hazır edilerek adli sistemin güvenilir, doğru ve hızlı işleyişinin sağlanması hedeflenmiştir²³. İnternet ile ilgili gelişmeler bu yönde olup, bunlar henüz Tebligat Kanunumuza yansımamış durumdadır.

III. SONUÇ

Yukarıda açıklanan nedenlerle, isabetli bulunan Yargıtay bozma kararına iştirak ediyorum.

DİPNOTLAR

- 1 Kar, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009, s.794.
- 2 Günay, Cevdet ilhan, İş Kanun Şerhi, Ankara 2009, s.1039. Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade Davaları, Ankara 2006, s.291. Sarıbay, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, İstanbul 2007, s.199.
- 3 Sarıbay, Gizem, İstanbul 2007, s.199–200.
- 4 Kuru, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, Altıncı Baskı, cilt V, s.4870.
- 5 Kar, Bektaş, Ankara 2009, s.718.
- 6 HGK, 19.03.2008, 2008/9-249 E., 2008/265 K., Kar, s.720–722. 9.HD, 12.05.2008/17705 E., 2008/12041 K., Kar, s.722–723. 9.HD, 15.10.2007, 2007/35155 E., 2007/30270 K., Kar, s.718–720. HGK, 30.03.1977, 9/1650–318. Kuru, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, Altıncı Baskı, cilt V, s.4870.
- 7 Kuru, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, Altıncı Baskı, cilt V, s.5165.
- 8 Kılıçoğlu, Mustafa, Şenocak, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s.1171.
- 9 Kuru, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, Altıncı Baskı, cilt III, s.3174.
- 10 Yılmaz, Ejder, İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği, Sicil, Haziran 2009, sayı 14, s.131; Akyiğit, Erhan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Ankara 2007, s.316;

- 11 Eyrenci/Taşkent/Ulucan, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, s.178; Akı/Altıntaş/Bahçıvanlar, Uygulamada İş Güvencesi, İstanbul, 2005, s.152.
- 12 Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal, s.480.
- 13 Günay, Cevdet ilhan, İş Davaları, Ankara 2009, s.1158.
- 14 Yılmaz, Ejder, İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği, Sicil, Haziran 2009, sayı 14, s.129; Akyiğit, Erhan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Ankara 2007, s.316; Dönmez, Kazım Yücel, İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 2008, s.318.
- 15 Çankaya/Günay/Göktaş, s.293.
- 16 Çankaya/Günay/Göktaş, s.291.
- 17 Yılmaz, Ejder, İşe İade Başvurusunun Avukat Aracılığıyla Yapılabilirliği, Sicil, Haziran 2009, sayı 14, s.129.
- 18 Kar, Bektaş, s.794.
- 19 Günay, İş Kanunu Şerhi, s.1039, Çankaya/Günay/Göktaş, s.292.
- 20 Çil, Şahin, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2007, s.1414–1415.
- 21 <http://www.uyap.gov.tr/tarihce/tarih.html> (İndirilme Tarihi: 14.05.2010)
- 22 Başbakanlık, Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, 27.02.2003 tarih ve B.02,0.PPG.0.12–320–3416.2003.12 sayılı “e-Dönüşüm Türkiye” Projesi Genelgesi.
- 23 Adalet Bakanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, 09.02.2006 tarih ve B.03, 0.BİD.0.00.00.08/010.06.02/1,124 No.lu UYAP Uygulamaları Genelgesi.