

# KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ

## DAVA AÇMA EHLİYETİ VE SINIRLARI

*Prof. Dr. M. Refik KORKUSUZ<sup>1</sup>*

*Ar. Gör. Ömer UĞUR<sup>2</sup>*

### ÖZ

Sendikaların kolektif nitelikli dava ehliyeti, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda ("HMK") yer alan genel nitelikli düzenlemelerde, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ("STİSK") m. 26 ile 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ("KGSTİSK") m. 19/2, f'de düzenlenmiştir. Kolektif nitelikli dava ehliyeti kapsamında sendikalara sadece belirli üyelerini temsil için değil, tüm çalışma hayatının kolektif yararları için de dava hakkı tanınmış; sendikaların belirli sayıdaki üyesinin kişisel çıkarlarının yanında çalışma hayatının ortak çıkarlarının korunması amaçlanmıştır. Ayrıca sendikaların kolektif nitelikli dava açabilmeleri için bu davadan yararlanacak

---

<sup>1</sup> İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, refik.korkusuz@medeniyet.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6105-1229.

<sup>2</sup> İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi, omer.ugur@medeniyet.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7481-112X.

**Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih:** 14.06.2019

**Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih:** 16.07.2019

kişilerin sendikanın üyesi olmasına gerek bulunmamaktadır. Sendikalara tanınan bu kolektif nitelikli dava hakkı bir topluluk davası niteliğini taşır<sup>3</sup>.

Sendikaların üyelerinin kolektif nitelikte menfaatlerinin doğrudan ihlal edildiği bu tür davalarda sendikalar ve üst kuruluşlarının dava şartlarını taşıması ve özellikle olayda “hukuki menfaat” koşulunun bulunması gerekir. Zira HMK m. 114 vd. hükümlerine göre davanın açılması ve açılan davanın devam edebilmesi için gerekli olan dava şartlarının yargılamanın her aşamasında mevcudiyeti gerekir. Aksi halde, temel bir dava şartı olan “menfaat yokluğu” nedeniyle davanın reddi gerekir.

**Anahtar Kelimeler:** Kamu görevlileri sendikası, kolektif dava, topluluk davası, dava açma ehliyeti, hukuki menfaat

## **CIVIL SERVANTS' UNIONS' CAPACITY**

### **TO SUE AND ITS LIMITS**

#### **ABSTRACT**

Unions' capacity to sue is stipulated under the general provisions of the Code of Civil Procedure (“HMK”), under the Article 26 of the Code of Unions and Collective Labour Agreement

---

<sup>3</sup> BATTAL, Şener, “Sendikaların Dava Ehliyetinin Topluluk Davası Kapsamında Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)”, **DEÜHFD**, Y. 2016 (Basım Yılı: Nisan 2017), C. 18, S. 2, s. 167.

(“STİSK”) numbered 6356 and under the Article 19/2, f of the Code of Civil Servants’ Unions and Collective Agreement (“KGSTİSK”) numbered 4688. Capacity to sue is entitled to the unions to protect not only the rights of their members but also general interests of the whole working life. On the other hand, the person, who will benefit from the action, does not necessarily be a member of the unions for the unions to bring an action with collective nature. The right to bring an action with collective nature has the characteristics of group action<sup>4</sup>.

In this type of actions, where the collective interests of the members of the unions are violated, the action must comply with the conditions of action and especially the condition of legal interest. Pursuant to the Article 114 and the following Articles of the Code of Civil Procedure, the conditions of action have to be fulfilled to bring and to continue an action during all of the stages of the trial. Otherwise, the action will be dismissed because of the lack of legal interest, which is a condition for action.

**Keywords:** Union of Civil Servants, collective action, group actions, capacity to sue, legal interest.

## **I. İŞÇİ VE KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKA HAKKI**

Sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı işçi ve memur ayrımı olmaksızın anayasal bir haktır. Öyle ki Anayasa'nın 51.

---

<sup>4</sup> BATTAL, Şener, “Sendikaların Dava Ehliyetinin Topluluk Davası Kapsamında Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)”, **DEÜHFD**, Y. 2016 (Basım Yılı: Nisan 2017), C. 18, S. 2, s. 167.

maddesinin birinci fıkrasında, "*çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz*" denilmek suretiyle tüm çalışanların sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı anayasal güvenceye bağlanmıştır.

Sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle örgütlenme özgürlüğü kapsamında yer almaktadır.

Sendika kurma hakkı Anayasa'nın 51. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ancak milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerine dayanılarak kanunla sınırlanabilir. Öte yandan, anılan maddenin beşinci fıkrasında "*işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir*" hükmüne yer verilerek ikinci fıkradaki

sınırlama sebepleri dışında da kamu görevlileri yönünden bu hakkın kapsamının daraltılması veya sınırlandırılması ya da hakkın kullanımının yasaklanması mümkün kılınmıştır<sup>5</sup>.

İşçi sendikalarının kolektif nitelikli dava ehliyeti 6356 Sayılı Kanun'da mevcut olan sendikaların üyeleri adına "bireysel dava açma hakkı" ile düzenlenmiştir. Bunun yanında kamu görevlileri sendikalarının üyeleri adına bireysel dava açabilme imkânı doğrudan bulunmasa bile, 2006 yılında Danıştay'ın 4688 Sayılı Kanun m. 19/2, f geniş yorumlayan İçtihadı Birleştirme Kararı ile kamu görevlileri sendikaları da aynı imkâna kavuşmuşlardır<sup>6</sup>. Bu anlamda gerek işçi gerekse kamu sendikalarının üyeleri adına bireysel ve kolektif nitelikli dava açma hakları hemen hemen aynı niteliktedir. Bu nedenle huzurdaki maddede kolektif nitelikte dava açma hakkını, her iki sendika türünü esas alarak ve birlikte inceleme zarureti doğmuştur. Bu çalışmada her iki tür sendika kavramını birlikte ifade etmek üzere, "*çalışanların sendikaları*" tanımı kullanılmıştır.

---

<sup>5</sup> Anayasa Mahkemesi Kararı, R.G. 20.10.2015-29508, T.30.09.2015, E. 2015/2, K. 2015/84.

<sup>6</sup> Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Kuruluş Amaçları 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 1'inci Maddesinde belirtildiği üzere, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Sendikaların ve üst kuruluşlarının bu amaçlarını gerçekleştirebilmek için kanunda belirtilen durumlarda yetkili organları vasıtasıyla taraf ve dava ehliyetlerini kullanmaları söz konusudur. Başka bir anlatımla, sendikaların dava ehliyetinin, sendika tüzel kişiliğini ilgilendiren veya sendikanın ortak, ekonomik ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi ile ilgili eylem ve işlemler ile sınırlı olduğu kuşkusuzdur. Bkz. Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı, R.G.,T. 18/06/2006,E. 2005/1, K. 2006/1.

## **II. ÇALIŞANLARIN SENDİKALARININ DAVA AÇMA VE AÇILAN DAVAYI TAKİP YETKİSİ**

### **A. Genel Olarak Sendikaların Dava Açma Hakkı**

Türk hukuk sisteminde sendika ve konfederasyonlar, her tüzel kişi gibi genel hükümlere göre bazı yetkileri, malvarlığı haklarını, haksız fiil sorumluluğunu, taraf ve dava ehliyetini haizdirler<sup>7</sup>. Diğer tüzel kişiler gibi sendikaların ehliyeti amaçlarıyla sınırlı olup, amaçlarının dışına taşamazlar<sup>8</sup>. Yine Anayasa’da öngörülen temel hak ve özgürlüklerden sadece gerçek kişiler değil, niteliklerine uygun düştüğü oranda tüzel kişiler de yararlanır. Örneğin kanun önünde eşitlik, düşünce ve kanaat özgürlüğü, düşünceyi yayma, haberleşme ve yayın hakkı, toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı, mülkiyet hakkı, konut dokunulmazlığı ve hak arama özgürlüğü gibi hak ve özgürlüklerden sendikal kuruluşlar da yararlanırlar.

Sendikaların üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak amacıyla üyelerini temsilen dava açabilme ve bu nedenle açılmış davayı takip yetkileri olduğu, hem 6356 hem de 4688 sayılı Kanunlarda düzenlenmiştir. Bahsedilen yetkiye “kolektif nitelikli dava yetkisi” denilmektedir<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> EKMEKÇİ, Ömer, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 150.

<sup>8</sup> SUR, Melda, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 7. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017, s. 160; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 8. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 316.

<sup>9</sup> ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, 31. Bası, Beta Yayınları, Ankara, 2018, s. 854.

Sendikaların yargılama alanına ilişkin faaliyetleri ise kolektif nitelikli davalar, üyeleri temsilen açılacak bireysel davalar ve toplu iş sözleşmesine ilişkin davalara ilişkindir. Sendikalar ve konfederasyonlar, kanunda belirtilen sınırlı hallerin dışında üyelerinin ihlal edilmiş kişisel haklarını korumak için dava açamazlar<sup>10</sup>.

## **B. Kolektif Nitelikli Dava: Topluluk Davası**

### **1. Tarihi Gelişimi**

Topluluk davası aslında Anglo-Sakson Hukuku kökenli bir dava türüdür. Grup davasının tarihsel temellerini “Bill of Peace” ve İngiliz Hakkaniyet Hukukunda (Equity Law) bulmak mümkündür. İngiliz Hakkaniyet Hukuku uygulaması, taraflar arasında dava arkadaşlığı kurulmasının elverişli olmadığı durumlarda, bir şahıs topluluğundaki bireylerden birinin veya birkaçının temsilci olarak dava açmasına olanak tanır.

17. yüzyılda İngiliz Hukukunda ortaya çıkan bu dava türü, esas olarak, 18. yüzyıldan itibaren Amerikan Hukuku içinde gelişmiştir. Grup davası kurumu, Amerikan Hukukunda 1912 tarihli Equity Rules’un 38. maddesinde ilk pozitif dayanağına kavuşmuş ve 1938’de “Federal Rules of Civil Procedure” adlı düzenlemenin 23. maddesiyle geliştirilmiş; bu madde ise, 1966’da esaslı bir değişikliğe uğramıştır.

---

<sup>10</sup> ESENER, Turhan/GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, Yeliz, **Sendika Hukuku**, 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017, s. 82.

Günümüzde, “*representative action*” olarak adlandırılan grup davaları geçerliliğini korumakla birlikte, sadece tespit ve içtinap davası şeklinde açılabilmektedir. Tazminat davası biçiminde açılan grup davalarının ise kabule şayan olmadığı değerlendirilmeye başlanmıştır<sup>11</sup>.

Sendikaların mesleğin ortak çıkarlarını korumak için dava açıp açamayacakları sorunu, özellikle Fransız Hukuku’nda 19. yüzyılın sonunda ortaya atılmıştır. Örneğin, kırık çıkık ustası olduğunu iddia eden bir kişi doktorluk yapmaya kalktığı takdirde doktorlar sendikası bu kişiyi tıp mesleğinin ortak çıkarlarını ihlal ederek mesleğe zarar verdiği gerekçesine dayanarak dava ederek tazminat talep edebilecek midir? Bu durum Fransa’da çok tartışılmış ve Fransız Hukukunda başlangıçta “mesleğin ortak çıkarları” kavramının asılsız olduğu, çalışanların şahsi menfaatlerinin dışında mesleğin ortak menfaatleri kavramına dayanarak bir dava açılmayacağı ileri sürülmüştü. Ancak bu fikir daha sonradan modern iş hukuku sistemine giren mesleğin ortak çıkarları kavramı karşısında ehemmiyetini kaybetmiştir.

Kıta Avrupası’nın diğer ülkelerinde ise genel ilke bireysel dava açmak şeklinde olsa da son zamanlarda Kıta Avrupası hukukunda da bu tür davalar yaygınlaşmaya başlamıştır. Zira günümüz toplumlarında birçok kişiyi ilgilendiren ortak menfaatler bulunmaktadır. Ortak menfaatleri etkilenen herkesin ayrı ayrı dava

---

<sup>11</sup> HANAĞASI, Emel, **Davada Menfaat**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009, s. 210.



açması hem yargının iş yükünü artıracığından hem de birçok kişi için gereksiz zaman ve para kaybı oluşturacağından usul ekonomisine uygun düşmemektedir. Ayrıca bireylere nazaran daha güçlü konumda bulunan hükümetler, şirketler ve topluluklara karşı dernekler veya sendikalar gibi tüzel kişilerin normal bireylere kıyasla hukuken daha etkili mücadele edebilecekleri de bir gerçektir. Bu düşüncelerden hareketle kişinin bir başkasının hukuki menfaatlerini korumak için dava açamayacağı yönündeki yukarıda değindiğimiz genel kural, son yıllarda bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de sendikalar veya diğer tüzel kişilerin üyeleri ile mensuplarının menfaatlerini korumak için topluluk davası açabilecekleri yönünde değişmeye başlamıştır<sup>12</sup>.

## **2. Türk Çalışma Hukukunda Uygulanması**

Topluluk davası sonucunda verilen karardan yalnızca dava açan sendika, dernek veya topluluğu temsil eden tüzel kişi değil, o menfaate ya da hakka sahip olan herkesin istifade etmesi nedeniyle, burada dikkat edilmesi gereken özellikler bulunmaktadır. Bu tür kuruluşların, kanunun kendileri için öngörülen sınırlar dâhilinde bu davaları açma hakları olduğunun kabulü gerekir<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> PEKCANITEZ, Hakan/ ÖZEKES, Muhammet/ATALAY, Oğuz, **Medeni Usul Hukuku**, Ankara, 2011, s.; ÖZBEK, Mustafa, “Dünya Çapındaki Adalete Ulaşma Hareketiyle Ortaya Çıkan Gelişmeler ve Alternatif Uyuşmazlık Çözümü”, **AÜFHD**, Y. 2002, C. 51, S. 2, s. 15 vd.

<sup>13</sup> Ayrıca Bkz.: ÖZKARACA, Ercüment, “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016.

### **a. Davanın Sendika veya Üst Kuruluşlar Tarafından ve Kanunda Öngörülen Şartlarda Açılmış Olması**

Kolektif nitelikli bu davaların sendika çalışanlarının ortak menfaatlerini, somut haklarını ihlal eden durumlarla sınırlı olduğu her türlü münakaşadan varestedir. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/2 hükmü ile sendikaların bu tür kolektif dava ehliyetinin olduğu kabul edilmiştir<sup>14</sup>.

İşçi sendikalarının yetkilerinin alanı 6356 Sayılı Kanun'un 1. Maddesinde belirlenmiştir. Buna göre işçi sendikalarının yetkilerinin alanı "*işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmaları, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmeleri, grev ve lokavta başvurmaları*"dır<sup>15</sup>.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu m. 19/2, f'de ise "*üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak*" kamu sendikalarının gerçekleştirebileceği faaliyetler arasında sayılmıştır. 4688 Sayılı Kanun'un amacını

---

<sup>14</sup> ESENER/GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 84.

<sup>15</sup> Bu Konuda Geniş Bilgi İçin: GÜLMEZ, Mesut, **Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku**, TODAİE, Ankara, 2002, s. 439 vd.

belirten 1. maddesinde de tıpkı 6356 sayılı Kanun'a benzer bir alan belirlemesi getirmiştir. Buna göre sendika ve konfederasyonların oluşturulma amacı “*kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi*”dir. Bu amaç aynı zamanda sendikaların faaliyetlerinde sahip oldukları yetkilerin çerçevesini de sınırlandırmaktadır.

### **b. Kolektif Hukuki Yarar Çerçevesinde ve Kanunda Belirtilen Taleplerle Sınırlı Olarak Açılmış Olması**

Açılan topluluk davalarında sendikalar ve konfederasyonlar kolektif yararın bulunduğunu her aşamada gözetmelidirler. Bu anlamda sendikalar çalışma hayatından, mevzuattan ya da örf ve adetten doğan bir uyuşmazlıkta üyelerini yargı organlarında temsil etmek, yani bir konuda dava açmak ya da açılmış bir davaya muhatap olmak hak ve yetkisiyle donatılmışlardır. Kanun burada sendika üyelerinin toplu nitelik taşıyan hakları, yani işçi veya işveren topluluğunun haklarını korumaktadır. Bu çerçevede önemli olan, uyuşmazlığın taraflarından birisinin sendika ve konfederasyon üyesi olmasıdır. Bir başka anlatımla, sendika ve üyelerinin çalışma ilişkilerinden doğan menfaatlerini koruyabilmenin veya üyelerinin ortak çıkarlarından bağımsız olan mesleğin ortak çıkarlarının da gözden kaçırılmaması gerekmektedir<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri**, 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 253.

Uygulamada sendikalar daha çok toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar dolayısıyla bu faaliyetlerini icra etmekteyseler de konu kuşkusuz toplu iş sözleşmeleri dışındaki diğer hususlar dolayısıyla da gündeme gelebilecektir. Örneğin, Anayasa'daki sendikaya üye olma hakkını çok zorlaştıran veya imkânsızlaştıran bir kanunun uygulamasını gösteren bir uygulama yönetmeliğinin iptalini isteme hakkı gibi<sup>17</sup>. Sendikaların bu kolektif dava yetkisini kullanmaları için işyerinde yürürlükte bulunan bir TİS tarafı olmaları gerekmediği gibi yetkili ya da ehliyetli sendika olmaları da gerekmemektedir. Yine her sendika, kanuni gereklere uygun olarak kurulmuş olması kaydıyla üye sayısı ne olursa olsun üyelerini ya da onların mirasçılarını kanunun belirlediği sınırlar içinde yargı organları önünde temsil edebilecektir<sup>18</sup>.

## **I. KOLEKTİF NİTELİKLİ DAVA AÇMA HAKKININ SINIRLARI**

### **A. Genel Olarak Dava Şartları**

Türk Hukukundaki usul kanunu sistemine göre mahkemelerde davaların esastan incelenebilmesi dava şartlarının mevcudiyetine dayanır. Dava şartları kısaca, bir davanın esası hakkında mahkemece incelemeye başlanılabilmesi için bulunması gerekli olan şartlar şeklinde tanımlanabilir. Bu kısa tanımdan da anlaşılabilir üzere

---

<sup>17</sup> KUTAL, Metin, "Sendikaların Ortak Çıkarlarını Koruma İşlevi", **Kenan Tunçomağ'a Armağan**, İstanbul, 1997, s. 278; AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, 12. Bası, İstanbul, 2018, s. 618.

<sup>18</sup> NARMANLIOĞLU, s. 255.

dava şartları, davanın açılabilmesi için gerekli değildir. Yani dava şartlarından herhangi biri eksik olmasına rağmen ortada hukuken açılmış geçerli (derdest) bir dava bulunmaktadır.

Dava şartlarının neler olduğu HMK'nin 114/I. maddesinde sayılmış olup, buna göre dava şartları şunlardır:

- Türk mahkemelerinin yargı hakkının bulunması,
- Yargı yolunun caiz olması,
- Mahkemenin görevli olması,
- Yetkinin kesin olduğu hâllerde mahkemenin yetkili bulunması,
- Tarafların taraf ve dava ehliyetine sahip olmaları; kanuni temsilin söz konusu olduğu hâllerde, temsilcinin gerekli niteliğe sahip bulunması,
- Dava takip yetkisine sahip olunması,
- Vekil aracılığıyla takip edilen davalarda vekilin davaya vekâlet ehliyetine sahip olması ve usulüne uygun düzenlenmiş bir vekâletnamesinin bulunması,
- Davacının yatırması gereken gider avansının yatırılmış olması,
- Teminat gösterilmesine ilişkin kararın gereğinin yerine getirilmesi,
- Davacının, dava açmakta hukuki yararının bulunması,
- Aynı davanın, daha önceden açılmış ve hâlen görülmekte olmaması,
- Aynı davanın, daha önceden kesin hükme bağlanmamış olması.

Türk hukukunda davacının mahkemeden hukuki himaye istemesinde korunmaya değer bir menfaatinin<sup>19</sup> olması temel bir usul hukuku ilkesidir. Bu bağlamda mahkemeye başvurmada menfaati olmayan kişinin hukuki himayeden mahrum kalacağı kabul edilmektedir<sup>20</sup>. Davada menfaat özetle, davacının uyuşmazlığın çözümü için hukuki himayeye, başka bir deyişle mahkemenin esasa ilişkin kararına ihtiyaç duymasındır<sup>21</sup>. 6100 Sayılı HMK ile birlikte davacının, dava açmakta hukuki yararının bulunması bir dava şartı olarak düzenlenmiştir (HMK m. 114/h).

Dava şartlarının önemi, mahkemenin herhangi bir davanın esası hakkında inceleme yapabilmesi için gerekli olmalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla dava şartlarından herhangi biri olmadan açılan davada, mahkemenin davanın esasına girmeden dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar vermesi gerekmektedir. HMK'nin 115. maddesi gereğince, dava şartlarının bulunup bulunmadığı yargılamanın her aşamasında hâkim tarafından re'sen dikkate alınabileceği gibi, bu durum taraflarca da her zaman ileri sürülebilir. Dava şartının noksan olduğu bir davada taraflar,

---

<sup>19</sup> 6100 Sayılı HMK'da menfaat terimi yerine hukuki yarar terimi kullanılmaktadır.

<sup>20</sup> PEKCANITEZ, Hakan/ TAŞ KORKMAZ, Hülya/ AKKAN, Mine/ ÖZEKES, Muhammet, **Medeni Usul Hukuku**, C. II, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2015, s. 946; HANAĞASI, s. 26.

<sup>21</sup> HANAĞASI, s. 109; TUĞSAVUL TAŞPOLAT, Melis, **Kolektif Hukuki Yarar Kavramı ve Kolektif Hukuki Yararı Sağlamaya Yönelik Yöntem Olarak Topluluk Davalarına Genel Bakış**, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2016, s. 7; ÜSTÜNDAĞ, Saim, **Medeni Yargılama Hukuku**, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2000, s. 276.

davanın görülmesine devam edilmesine ve davanın esası hakkında bir karar verilmesine muvafakat etseler bile hâkimin davanın usulden reddine karar vermesi gerekmektedir.

Sendikaların dava açma hakkı bakımından değerlendirmemiz gereken iki tür dava şartı bulunmaktadır. Bunlar dava takip yetkisi ve menfaattir. HMK'nun 53. maddesine göre; *“dava takip yetkisi, talep sonucu hakkında hüküm alabilme yetkisidir. Bu yetki, kanunda belirtilen istisnai durumlar dışında, maddi hukuktaki tasarruf yetkisine göre tayin edilir.”* Davayı takip yetkisi davayı kimin yürüteceğine ilişkin bir kavram olup, davanın esasıyla ilgili hüküm alabilme yetkisi şeklinde tanımlanmaktadır<sup>22</sup>.

## **B. Dava Şartı Olarak Menfaat**

### **1. Genel Olarak Menfaat**

Davada menfaat dava konusuna ilişkin dava şartlarından biridir<sup>23</sup>. Davanın esası hakkında inceleme yapılabilmesi için ilgili

---

<sup>22</sup> ŞENER, s. 176; Nitekim 4688 S.Y. 19/2-F hükmü uyarınca kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşlarının üyeleri hakkında tesis edilen bireysel (subjektif) işlemlere karşı dava açıp açamayacakları konusunda Danıştay 2. ve 5. Dairelerince verilen kararlar ile 11. ve 12. Dairelerince verilen kararlar arasındaki aykırılığın, sendikaların üyeleri adına dava açabilecekleri yolundaki 2. ve 5 Daire kararları doğrultusunda giderilmesi için talep üzerine, Danıştay İçtihadı Birleştirme Kararı verilmiştir. Danıştay kararı gereğince 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 19'uncu Maddesinin (F) Bendi Uyarınca Kamu Görevlileri Sendikaları ve Üst Kuruluşlarının üyeleri hakkında tesis edilen bireysel (sübjektif) işlemlere karşı üyelerini temsilen dava açma ve bu nedenle açılan davalarda taraf olma hakkının bulunduğu çoğunlukla kabul edilmiştir. Bkz: Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı, 18/06/2006 T. R.G.,E. 2005/1Ve K. 2006/1.

<sup>23</sup>ÜSTÜNDAĞ, s. 312; KURU, Baki, **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, C. II, İstanbul, 2001, s. 1363.

uyuşmazlıkta tarafların menfaatinin bulunması gerekir. Menfaatin yokluğunun tespiti halinde dava usule ilişkin bir nihai kararla sona erdirilecektir.

Davada hukuki menfaatin varlığının kabul edilebilmesi için, doğmuş ve güncel bir menfaatin var olması gerekir<sup>24</sup>. Buna göre menfaat davanın açıldığı anda mevcut olmalıdır; ileride doğacak ya da doğma ihtimali olan bir yararın varlığı yeterli değildir. Bu nedenle muaccel olmayan bir alacak için dava açılması durumunda bu dava menfaat yokluğundan usulden reddedilir<sup>25</sup>. Öğretide menfaatin “korunmaya değer” olması gerektiği de ileri sürülmektedir. Burada esasen hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi istenmektedir. Örneğin bir kimsenin 1.000,00-TL’lik alacağı için bin adet 1-TL’lik alacak davası açması hakkın kötüye kullanımı teşkil edeceğinden, korunmaya layık bir hukuki menfaat de bulunmayacaktır<sup>26</sup>. Aynı şekilde dava açmaktaki menfaat hukuki bir menfaat olmalıdır. Salt ideal veya ekonomik yarar bir kişinin dava açması için tek başına yeterli kabul edilemez<sup>27</sup>. Yine öğretide dava ile elde edilmek istenen sonuca daha kolay, hızlı ve ucuz başka bir yolla ulaşmanın mümkün

---

<sup>24</sup> HANAĞASI, s. 230; BİLGE, Necip/ÖNEN, Ergun, **Medeni Yargılama Hukuku Dersleri**, 3. Bası, Ankara, 1978, s. 408.

<sup>25</sup> POSTACIOĞLU, İlhan, **Medeni Usul Hukuku Dersleri**, 6. Baskı, İstanbul, 1975, s. 203; KURU, s. 1367; PEKCANITEZ/TAŞ KORKMAZ/AKKAN/ÖZEKES, **Pekcanitez Usul**, s. 948; YILDIRIM, M. Kamil/ALANGOYA, Yavuz,/DEREN-YILDIRIM, Nevhis, **Medeni Usul Hukuku Esasları**, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s. 194; POSTACIOĞLU, s. 203.

<sup>26</sup>KURU, Baki, **Makaleler**, Arıkan, İstanbul, 2006, s. 177; YILDIRIM/ALAGONIA/ DEREN-YILDIRIM, s. 192.

<sup>27</sup> Bkz: HMK 114. Madde Gerekeçesi.



olduğu durumlarda dava açılması halinde, menfaatin eksik olacağını savunan bir görüş de bulunmaktadır<sup>28</sup>. Bu şartın gerçekleşebilmesi için dava yerine kullanılacak diğer usuli vasıtanın hukuki korumayı dava ile muadil bir şekilde sağlamaya elverişli olması gerekir<sup>29</sup>.

## **2. Kolektif Menfaat Şartı ve Koşulları**

Hukukumuzda kolektif menfaati sağlamak amacıyla kabul edilen araçlardan biri HMK m. 113’de düzenlenen topluluk davasıdır. Kolektif menfaat, bireysel menfaate göre çok daha geniştir. Kolektif menfaatte söz konusu olan sadece “kişisel menfaatler toplamı” değil, “grubun üstün menfaati”dir. Grubun üstün menfaati ise grup üyelerinin kişisel menfaatler toplamını içermekle birlikte, bunu da aşan soyut, genel bir varlık olarak anlaşılır<sup>30</sup>.

İşte grubun, bu tür bir menfaati korumak için dava açıp açamayacağı bir sorundur. Bazı yazarlara göre, böyle bir davanın kabule şayan olduğunu kabul edebilmek için tüzel kişiliği, onu oluşturan üyelerin kişiliğinden farklı, bağımsız bir gerçek olarak ve grubun kendisi ile (örneğin bir sendika söz konusu ise meslek ile) aynı varsaymak gereklidir. Bu halde kolektif menfaatin, grup için doğrudan ve kişisel menfaat haline dönüştüğü ve bu menfaatin zarara uğraması halinde grubun dava açabileceği kabul edilebilir. Ancak, bu yöndeki bir kabul çeşitli sakıncalar taşımaktadır. Çünkü grup, savcı

---

<sup>28</sup> ÜSTÜNDAĞ, s. 279; YILDIRIM/ALAGONYA/ DEREN-YILDIRIM, s. 194; BİLGE/ÖNEN, s. 407.

<sup>29</sup> HANAĞASI, s. 269.

<sup>30</sup> HANAĞASI, s. 201.

gibi hareket etmekte ve hukuk davası geleneksel anlayışından uzaklaşmaktadır. Bu nedenle, kolektif menfaat kamu menfaatiyle karışmaktadır<sup>31</sup>.

Kural olarak dava şartı olan hukuki menfaat bireyseldir. Kişinin kendi adına doğrudan ve kişisel menfaati çerçevesinde dava açabileceği kabul edilmektedir. Bu durum tüzel kişiliklerin grubunun üyesinin (veya üyelerinin) doğrudan ve kişisel menfaatlerini korumak için onun (veya onların) adına dava açabilmesine kural olarak engel olmaktadır. Ancak bu kuralın mutlak olarak uygulandığından söz etmek de mümkün değildir. Zira 1946 yılından bu yana hukukumuzda, sendikaların üyelerinin doğrudan ve kişisel menfaatlerini korumak için dava açabilecekleri kabul edilmektedir. Aynı şekilde yaşanan toplumsal ve hukuki gelişmelerle birlikte sosyal hakların kuvvetlenmesi sonucunda medeni yargılama hukuku menfaatin bireyselliğini temel alan klasik anlayıştan uzaklaşmıştır<sup>32</sup>. Bu doğrultuda birçok kişiden oluşan topluluğa ait menfaati tanımlamak için “kolektif menfaat” kavramı ortaya atılmıştır<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> HANAĞASI, s. 201.

<sup>32</sup> ÖZBAY, İbrahim, **Grup Davaları**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2009, s. 32; SUNGURTEKİN ÖZKAN, Meral, “Sendikalar Kanunu Madde 32/3’e Göre Açılan Davaların Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 113. Maddesinde Düzenlenen Topluluk Davaları Bağlamında Değerlendirilmesi,” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık-2011, S. 24, s. 173.

<sup>33</sup> ÖZBAY, s. 30.

Kolektif hukuki menfaat kavramı topluma yönelik ortak, bölünemeyen menfaat ve haklar topluluğu olarak tanımlanmaktadır<sup>34</sup>.

6100 Sayılı HMK ile topluluk davası düzenlenmeden önce de bazı özel kanunlarla belli birtakım tüzel kişilere üyeleri adına dava açma yetkisi tanınmaktaydı. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/2’de işçi ve işveren sendikalarına ve konfederasyonlar bakımından işçi ve işverenlerin menfaatlerini ilgilendiren hususlarda üyelerini temsilen dava açma ve davayı takip ehliyetinin düzenlenmiş olması, hukukumuzdaki özel topluluk davası örneklerindedir<sup>35</sup>. HMK m. 113 düzenlemesi ile topluluk davalarının hukuki çerçevesi çizilmiş, genel bir düzenleme ihdas edilmiştir.

Kuruluşlar, belirli kimseleri değil, kolektif ve anonim bir işçi topluluğunu temsil eder. Bu anlamda, “Topluluk davası” başlıklı HMK m. 113 uyarınca; *“Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir.”* Buna karşılık sendikalar bir topluluk davası

---

<sup>34</sup> TUĞSAVUL TAŞPOLAT, s. 25.

<sup>35</sup> Bu hükmün bir benzeri 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 32. maddesinde de yer almaktadır.

yoluyla üyelerinin bireysel haklarına ilişkin ifaya yönelik eda davası açamazlar<sup>36</sup>.

Kolektif menfaati himaye etmek için kanunen çeşitli imkânlar tanınsa da bu imkânlar sınırsız ya da kayıtsız değildir. HMK m. 113'de topluluk davasının açılması için belli şartlar öngörülmüştür. İlk olarak bu davaların sadece tüzel kişiler tarafından açılabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu sebeple gerçek kişiler ya da tüzel kişiliği olmayan topluluklar topluluk davası açmaya muktedir değildir. Madde devamında davanın ancak tüzel kişilerin statüleri çerçevesinde açılabileceği düzenlenmiştir. Bir tüzel kişinin statüsü çerçevesinde dava açıp açmadığını tespit etmek için, ilgili tüzel kişinin statüsünde yer alan amaç ve faaliyetleri ile topluluk davasının konusunun uyuşması gerekir<sup>37</sup>. Son olarak ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için topluluk davası açabileceği ifade edilmiştir. Buna göre tüzel kişiler sadece bu sayılan taleplerle topluluk davası açabilir. Örneğin tazminat talepli bir

---

<sup>36</sup> ŞAHLANAN, Fevzi, "Sendikaları Dava Ehliyeti Bağlamında Topluluk Davası", **Tekstil İşveren**, Nisan 2016, S. 138, Dipnot 473; SUR, s. 162. Bir Yargıtay kararına göre bir sendikanın açtığı toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğine dair tespit davası, bizzat tüzel kişilik adına açıldığından ve HMK m. 114/e uyarınca dava takip yetkisi olmadığı için, dava şartı yokluğundan reddedilmelidir. Karar için bkz: Yarg. 9. HD, T. 28/04/2015,E. 2015/11497 K. 2015/15217, Tekstil İşveren, Nisan 2016, s. 4.

<sup>37</sup>DİŞEL, Buse, "Alman Federal Mahkemesinin Verdiği Bir Karar Işığında Derneklerin "Statüleri Çerçevesinde" Açtığı Topluluk Davaları," **DEÜHFD - Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan**, C. 16, Özel Sayı 2014, (Basım Yılı: 2015), s. 1843.

topluluk davası açma imkânına HMK’da yer verilmemiştir<sup>38</sup>. Bu şartların yanı sıra HMK m. 113’e göre topluluk davasının derneklerin ve tüzel kişilerin üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatleri ile ilgili olması gerekmektedir. Buna göre açılan topluluk davasında kolektif menfaatin mevcut olması gerekir<sup>39</sup>. Bu şartın sağlanması için, açılan davanın derneğin veya ilgili tüzel kişiliğin üyelerinin, mensuplarının ya da temsil ettikleri kesimin şahsi menfaatinden bağımsız olup olmadığına dikkat edilmesi gerekir. Zira topluluğun üyelerinden birinin şahsi menfaatleri veya bireysel hak ihlalleri sebebiyle topluluk davası açmak mümkün değildir<sup>40</sup>. Üyelerin iddiaları ile dava arasında doğrudan bağ bulunmalı ve söz konusu uyuşmazlık temsil edilen grup üyeleri için ortak olmalıdır.

Dava konusu uyuşmazlığın grup üyeleri için benzer nitelikteki hukuki vakıa ve sebeplere dayanması şartı değerlendirilirken mahkemelerin daha geniş yorumlama yapması gerektiği, uyuşmazlıklar arasında büyük ölçüde benzerliğin bulunmasının yeterli kabul edilmesi gerektiği doktrinde ifade edilmektedir<sup>41</sup>. Burada bahsedilen menfaati sadece maddi menfaatle sınırlamak da doğru değildir. Kişilik haklarına, özel yaşama, manevi değerlere zarar

---

<sup>38</sup> KARAASLAN, Varol/EROĞLU, Muzaffer, “Kolektif Hukuki Himayenin Farklı Görünüm Şekilleri: Class Action ve Topluluk Davaları”, **EÜHFD**, C. XIII, S. 3-4, Y. 2009, s. 215.

<sup>39</sup> TUĞSAVUL TAŞPOLAT, s. 219.

<sup>40</sup> TUĞSAVUL TAŞPOLAT, s. 219; PEKCANITEZ//TAŞ/KORKMAZ/AKKAN/ÖZEKES, **Pekcanitez Usul**, s. 1099, TANRIVER, Süha, **Medeni Usul Hukuku**, C. I, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 618

<sup>41</sup> TUĞSAVUL TAŞPOLAT, s. 221.

gelmesi halinde topluluk dava açmak için menfaatin bulunduğu kabul edilmelidir<sup>42</sup>.

## **II. SENDİKALARIN AÇACAĞI BU TÜR DAVALARDA ÖZEL SINIR**

Bu davalarda esas itibarıyla kuruluşun taraf olduğu kolektif nitelikli bir dava açma hakkı söz konusu olduğu için konunun bir de 6356 Sayılı Kanun'un m. 26/2'ye 4688 Sayılı Kanun'un m.19/2, f çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir<sup>43</sup>. Kamu görevlileri sendikalarının en temel yetkisi bu Kanundaki hükümler çerçevesinde toplu sözleşme görüşmelerinde taraf olmaktır. Bunun yanında 4688 sayılı Kanun'da bu sendikalara birtakım başka yetkiler de tanınmıştır.

Kamu görevlileri sendikalarının 4688 sayılı Kanun'da düzenlenen en önemli yetkilerinden biri de dava açma ve dava takip etme yetkisidir. Ancak hiç şüphesiz bu yetki sınırsız bir yetki değildir. 4688 sayılı Kanun'un 19. maddesinin 2. fıkrasının f bendinde bu yetki, daha önce de ifade edildiği gibi, şu şekilde düzenlenmiştir:

*“Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda, üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve*

---

<sup>42</sup> PEKCANITEZ/TAŞ KORKMAZ/AKKAN/ÖZEKES, **Pekcanitez Usul**, s. 1099.

<sup>43</sup> KAR, Bektaş, “Sendikaların Dava Ehliyeti, Taraf Sıfatı ve Davayı Takip Yetkisi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi - Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan**, Özel Sayı, Y. 2016, s. 977-992; Aynı konuda SUR, s. 163.

*derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.”*

Düzenlenen bu yetkiyi ayrıntılı şekilde incelemek gerekirse dava açma ve dava takip yetkisinin kullanılabilmesi ilk durum sendikanın üyeleri ile idare arasında doğacak ihtilaflardır. Böyle bir durumda sendikalar üyelerini veya mirasçıları her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak yetkisini haizdir.

Kamu görevlileri sendikaları tarafından dava açma ve dava takip yetkisinin kullanılabilmesi bir diğer durum ise üyelerin hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumudur. Bu ihtimal ilk ihtimalden farklı olarak sendika üyelerinin yalnızca idare ile ilgili doğacak ihtilaflarıyla sınırlı değildir. Bir diğer deyişle sendikalar üyelerinin idare dışındaki kişilerle ilgili doğacak ihtilaflarında da, üyelerini veya mirasçıları her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak yetkisini kullanabilecektir.

Kamu görevlileri sendikaları tarafından dava açma ve dava takip yetkisinin kullanılabilmesi son durum ise üyelerinin ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesi halidir. Bunun en temel örneği sendikaların akdedilen Toplu İş Sözleşmesi hakkında yorum davası açabilme yetkisidir. Böylelikle sendika, tüm üyelerinin ortak hak ve menfaatlerinin gözeterek, toplu iş sözleşmesinin nasıl yorumlanması

gerektiği hususunda her bir işçinin ayrı ayrı dava açmasına gerek kalmaksızın bir mahkeme kararı alabilecektir.

Üyelerin ortak hak ve menfaatleri kavramının açıklanması, sendikaların dava açma ve takip yetkisinin sınırlarının belirlenmesi bakımından oldukça önemlidir. Ortak hak ve menfaat kavramının önem arz ettiği diğer durumlar da vardır. Toplu iş sözleşmeleri sendika üyelerinin ortak hak ve menfaatlerine yönelik akdedilebilecek olup yine iş mücadelesi de ancak üyelerin ortak hak ve menfaatleri kapsamında gerçekleştirebilecektir. Bir işyerinde işçilerin ortak hak ve menfaatleri dışında kalan hususlar esas alınarak gerçekleştirilen grev uygulaması yasal grev olarak kabul edilemez.

Ortak hak ve menfaatler kavramı sendikaların tanımı içinde de yer almaktadır. 4688 sayılı Kanunun m. 3/1-(f) bendinde sendika “*Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*” olarak tanımlanmıştır. Buna göre ortak hak ve menfaatler dendiğinde esasında kamu görevlilerinin ortak **ekonomik, sosyal ve mesleki** hak ve menfaatleri anlaşılmaktadır. Zira sendikaların kuruluş amacı bu sayılan hak ve menfaatleri korumak ve geliştirmektir. Ekonomik hak ve menfaatler, kişilerin daha ziyade parasal hak ve menfaatlerini kapsar. Sosyal hak ve menfaatlerin ise genellikle sosyal refaha ilişkin olan kültürel, sportif, ailesel hak ve menfaatleri kapsadığı söylenebilir. Son olarak, mesleki hak ve menfaatlerin kapsamına kişilerin meslekleriyle alakalı özlük haklarının girdiği kabul edilebilir.



Gerek genel bir dava şartı olan ve HMK m. 114/1, h'de düzenlenen menfaat dava şartı ve gerekse 6356 Sayılı Kanun m. 26/2 ile 4688 Sayılı Kanun19/2, f madde hükmü birlikte mütalaa edildiğinde; işçi sendikalarının ve kamu görevlileri sendikalarının hiçbir şekilde kendilerini ilgilendirmeyen bir düzenleyici işleme ya da idari karar ve tasarruflara karşı doğrudan dava açma hakkı bulunmadığı görülmektedir.

Bu durumda, sendikaların doğrudan kendilerini ilgilendiren idari işlemlerin yanı sıra üyelerinin çalışma hayatını ilgilendiren idari işlemlere karşı da dava açmada menfaati olduğu belirtilmekte ve fakat bu yetkilerinin üyelerinin çalışma hayatını ilgilendiren işlemlerle sınırlı olduğu kabul edilmektedir. Üyelerin çalışma hayatını ilgilendiren idari işlemlerin personel hukukunu ilgilendiren işlemlerle sınırlı olduğu münakaşadan vareste olarak kabul edilmelidir. Başka bir deyişle, üyelerinin çalışma koşulları, çalışma süreleri, özlük hakları, izinleri vs. konularında sendika üyeleri adına dava açılabilir. Ancak üyelerinin yürüttüğü hizmete ilişkin bir idari işleme karşı üyelerini ilgilendirdiği gerekçesiyle sendikanın dava açabilmesi, mevcut yasal düzenlemeler karşısında mümkün görünmemektedir.

Bilindiği üzere sendikaların doğrudan kendilerini ilgilendiren idari işlemlerin yanı sıra üyelerinin çalışma hayatını ilgilendiren idari işlemlere karşı da dava açmada menfaati olduğu kabul edilmektedir. Ancak üyelerinin çalışma hayatını ilgilendiren işlemler ifadesi, üyelerin personel hukukunu ilgilendiren işlemlerle sınırlıdır.

Sendikanın üyeleri adına dava açabilme ehliyeti bulunup bulunmadığını, üyelerin ilgili işleme bireysel olarak dava açma menfaati bulunup bulunmadığı kontrol edilerek cevap verilebilir. Eğer sendika üyesinin bir idari işleme karşı dava açmada menfaati bulunmuyorsa, sendikanın evleviyetle menfaatinin bulunmadığı kabul edilir.

Bilindiği üzere kamu görevlilerinin, idarenin yürütülen hizmetin işleyişine ilişkin almış olduğu kararlara ve düzenlemelere karşı, doğrudan kendi statülerini ilgilendirmediği sürece, dava açmada menfaatinin bulunmadığı kabul edilmektedir. Örneğin bir matematik öğretmenin, Millî Eğitim Bakanlığı'nın matematik derslerinin işleyişine ilişkin almış olduğu kararlara karşı dava açmada bir menfaati bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu matematik öğretmenin üyesi olduğu sendikanın da bu işleme karşı dava açamayacağı kabul edilir.

## **SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

Sendika ve konfederasyonlar, Anayasanın herkese tanıdığı hakların ihlali durumunda, dava yoluyla ya da diğer kanunların öngördüğü usul ve esaslarla, üyelerinin hak ve menfaatini korumak amacıyla, kolektif nitelikli dava açma yetkisine sahiptirler. Ancak bu hakkı kullanabilmek için, dava açabilmek adına gerekli şartların yanında;

- İster işçi sendikaları ve üst kuruluşları ve isterse Kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşlarının açacakları tüm davalarda;

kanunen bu davayı açabilmek için gerekli yasal mesnedin bulunması gerekir.

- Sendikalar ve üst kuruluşların, kolektif nitelikli davayı açmasında hukuki menfaatlerinin bulunduğunu ispatlamaları gerekir. Bu husus bir dava şartıdır. Bu şekilde dava açan çalışan örgütleri, kanunla kendilerine çizili alanda kalsalar bile “hukuki menfaat şartını ispatlayamadıkları takdirde; davanın, esasa girmeksizin, dava şartı olan hukuki menfaat yokluğundan reddine karar verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda kural olarak davacı ancak kendi hukuki menfaatlerini korumak için dava açabilir.
- Ne işçi sendikası ne de kamu görevlileri sendikalarının, kendilerini ve üyelerini doğrudan ilgilendirmeyen ve kanunların kendilerine doğrudan yetki vermediği konularda dava açma hakkı bulunmaktadır. İşçi ya da kamu görevlileri sendikaları, toplumun genelini ilgilendirdiğini düşündükleri herhangi bir konuyu ya da uzun vadede üyelerini ilgilendirdiği bir işlemi de uyuşmazlık konusu yapamazlar ve bunu yargıya taşıyamazlar. Buna rağmen, yargıya yapılan bu tür başvuruların hem dava ehliyeti eksikliği hem de dava şartlarının (menfaat yokluğunun) mevcudiyeti nedeniyle, reddedilmesi gerekir.

Yukarıda detaylı şekilde açıklandığı üzere, kamu görevlileri sendikaları tarafından dava açma ve dava takip yetkisinin kullanılabilmesi durumları 4688 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Kamu görevlileri sendikaları dava açma ve dava takip yetkisine sahip olmakla birlikte bu yetki sınırsız bir yetki değildir. Bu sendikaların

dava açma ve dava takip yetkilerini kanunun sınırları çerçevesinde kullanması mümkündür.

Kamu görevlileri sendikaları tarafından dava açma ve dava takip yetkisinin kullanılabilceği haller, daha önce de ifade edildiği gibi, kanunda sınırlı olarak öngörölmüşür. Bunların dışında bir dava türü ile başvurunun yapılması halinde davanın dava şartı yokluğu neticesinde reddinin gerekeceği ortadadır.

## **KAYNAKÇA**

AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, 12. Bası, İstanbul, 2018.

BATTAL, Şener, “Sendikaların Dava Ehliyetinin Topluluk Davası Kapsamında Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)”, **DEÜHFD**, Y. 2016, C. 18, S. 2, s. 167-206 (Basım Yılı: Nisan 2017).

BİLGE, Necip/ÖNEN, Ergun, **Medeni Yargılama Hukuku Dersleri**, 3. Bası, Ankara, 1978.

ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, 30. Bası, Beta Yayınları, Ankara, 2018.

DİŞEL, Buse, “Alman Federal Mahkemesinin Verdiği Bir Karar Işığında Derneklerin “Statüleri Çerçevesinde” Açtığı Topluluk Davaları,” **DEÜHFD - Prof. Dr. Hakan Pekcanitez’e Armağan**, C. 16, Özel Sayı 2014, s. 1823-1855 (Basım Yılı: 2015)

EKMEKÇİ, Ömer, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

ESENER, Turhan/GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, Yeliz, **Sendika Hukuku**, 2. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2017.

GÜLMEZ, Mesut, **Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku**, TODAİE, Ankara, 2002.

HANAĞASI, Emel, **Davada Menfaat**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009.

KAR, Bektaş, “Sendikaların Dava Ehliyeti, Taraf Sıfatı ve Davayı Takip Yetkisi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi - Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan**, Özel Sayı, Y. 2016.

KARAASLAN, Varol/EROĞLU, Muzaffer, “Kolektif Hukuki Himayenin Farklı Görünüm Şekilleri: Class Action ve Topluluk Davaları”, **EÜHFD**, Y. 2009, C. XIII, S. 3-4,

KURU, Baki, **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, C. II, Demir Yayıncılık, İstanbul, 2001.

KURU, Baki, **Makaleler**, Arıkan, İstanbul, 2006

KUTAL, Metin, “Sendikaların Ortak Çıkarlarını Koruma İşlevi”, **Kenan Tunçomağ’a Armağan**, İstanbul, 1997.

NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri**, 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.

ÖZBAY, İbrahim, **Grup Davaları**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2009.

ÖZBEK, Mustafa, “Dünya Çapındaki Adalete Ulaşma Hareketiyle Ortaya Çıkan Gelişmeler ve Alternatif Uyuşmazlık Çözümü”, **AÜFHD**, Y. 2002, C. 51, S. 2

ÖZKARACA, Ercüment: “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Ankara, 2016.

PEKCANITEZ, Hakan/ ÖZEKES, Muhammet/ATALAY, Oğuz, **Medeni Usul Hukuku**, Ankara, 2011.

PEKCANITEZ, Hakan/ TAŞ KORKMAZ, Hülya/ AKKAN, Mine/ ÖZEKES, Muhammet, **Medeni Usul Hukuku**, C. II, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2015.

POSTACIOĞLU, İlhan, **Medeni Usul Hukuku Dersleri**, 6. Baskı, İstanbul, 1975.

SUNGURTEKİN ÖZKAN, Meral, “Sendikalar Kanunu Madde 32/3’e Göre Açılan Davaların Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 113. Maddesinde Düzenlenen Topluluk Davalar Bağlamında Değerlendirilmesi,” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık-2011, S. 24, s. 172-176.

SUR, Melda, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, 7. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017.

ŞAHLANAN, Fevzi, “Sendikaları Dava Ehliyeti Bağlamında Topluluk Davası”, **Tekstil İşveren**, Nisan 2016, S. 138.

TANRIVER, Süha, **Medeni Usul Hukuku**, C. I, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.

TUĞSAVUL TAŞPOLAT, Melis, **Kolektif Hukuki Yarar Kavramı ve Kolektif Hukuki Yararı Sağlamaya Yönelik Yöntem Olarak Topluluk Davalarına Genel Bakış**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2016.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 8. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016

ÜSTÜNDAĞ, Saim, **Medeni Yargılama Hukuku**, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2000.

YILDIRIM, M. Kâmil/ALANGOYA, Yavuz,/DEREN-YILDIRIM, Nevhis, **Medeni Usul Hukuku Esasları**, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2011.