

İŞ YARGILAMASINDA GÖREV

Ar. Gör. Ender Gülver*

I. Giriş

Bütün hukuki ilişkilerde olduğu gibi, işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkilerinde de, uyuşmazlıkların çıkması son derece doğaldır. İlişkinin taraflarının, farklı çıkarlarının bulunması, bu sonucu doğurur. Çalışma hayatında, iş uyuşmazlıklarının ülke ekonomisi üzerindeki etkileri, bu uyuşmazlıkları, diğer hukuki uyuşmazlıklara nazaran daha önemli hale getirmektedir. Bu nedenle, sözkonusu uyuşmazlıkların; daha kolay, daha çabuk ve daha ucuz olarak giderilmesi için, genel mahkemelerden ayrı, özel iş mahkemeleri kurulmuştur. Öte yandan, işveren karşısında her zaman zayıf konumda olan işçilerin, kendilerine tanınan haklara daha kolay bir şekilde ulaşabilmeleri için, iş mahkemelerinde uygulanan yargılama usullerinde de birtakım kolaylıklar getirilmiştir.

Bu çalışmamızda, "İş Yargılamasında Görev" konusu; dört bölüm halinde incelenmiştir. Birinci bölümde, iş yargılamasında görev kavramı ve görev kurallarının hukuki niteliği incelenmiş; ikinci bölümde de, iş yargılamasında uyuşmazlıkların çözümünde görevli ilk derece mahkemeleri ile ilk derece mahkemelerinden verilen kararların hukuka uygunluğunu denetlemekle görevli temyiz mahkemeleri üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde, mevzuatımızda, dağınık olarak belirtilmiş olan iş mahkemelerinin görevini belirten kurallar da; bireysel iş hukukundan doğan uyuşmazlıklarda görev kuralları, toplu iş hukukundan doğan uyuşmazlıklarda görev kuralları ve sosyal güvenlik hukukundan doğan uyuşmazlıklarda görev kural-

* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi.

ları olarak üç ana başlık altında açıklanmaya çalışılmıştır. Son bölümde de, bazı özel durumlarda, iş mahkemelerinin görevi incelenmiştir.

II. İş Yargılamasında Görev Kavramı ve Görev Kurallarının Hukuki Niteliği

A. İş Yargılamasında Görev Kavramı

Genel anlamda bir mahkemenin görevi, belirli bir davaya, dava konusunun niteliği veya değerine göre, o yerdeki aynı yargı koluna ait, ilk derece (hüküm) mahkemelerinden, hangisi tarafından bakılabileceğini belirtir¹. Bir yerdeki ilk derece (hüküm) mahkemeleri; genel mahkemeler ve özel mahkemeler olmak üzere ikiye ayrılır. Genel mahkemeler de; asliye ve sulh hukuk mahkemesi olmak üzere ikiye ayrılır. Hangi davalara; özel mahkemelerde, hangi davalara; genel mahkemelerde bakılacağı ve genel mahkemelerde bakılacak davalardan; hangilerine asliye hukuk mahkemesinde, hangilerine sulh hukuk mahkemesinde bakılacağı hususuna görev, bunu düzenleyen kurallara da, görev kuralları denir².

Aslında, görev kavramı, geniş anlamda yetki kavramının bir parçasıdır³. Nitekim, bazı kanun hükümlerinde (BK.m.137, HUMK.m.193/2) yetkinin; hem görev, hem de dar anlamda yetkiyi kapsayacak şekilde, geniş anlamda kullanıldığı görülmektedir⁴. Bu nedenle, yetki ve görevin, geniş anlamdaki yetkiyle olan bağlantısını ve her iki kavramın, birbirinden ayrı ve

¹ Baki **KURU**/Ramazan **ARSLAN**/Ejder **YILMAZ**, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2001, 129; Saim **ÜSTÜNDAĞ**, Medeni Yargılama Hukuku, İstanbul 2000, 139; Yavuz **ALANGOYA**, Medeni Usul Hukuku Esasları I, İstanbul 2000, 50; Hakan **PEKCANITEZ**/Oğuz **ATALAY**/Muhammet **ÖZEKES**, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2001, 86; Fevzi **ŞAHLANAN**, "İş Yargılaması", İÜHFM, C.42, S.1-4'den ayrı bası, İstanbul 1977, 8; A.Can Tuncay, "İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler", İBD, C.62, S.4-5-6, 1988, 223.

² **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, 129; **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, 86.

³ Mustafa **ÇENBERCİ**, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969, 14.

⁴ **ÇENBERCİ**, 14.

bağımsız olduklarını belirtmek amacıyla; dar anlamda yetki için, “*yer yönünden yetki*”, görev için de, “*madde (şey) yönünden yetki*” terimleri de kullanılmaktadır⁵.

İşçi ile işveren veya işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasında çıkan iş uyuşmazlıkları; bireysel iş uyuşmazlıkları ve toplu iş uyuşmazlıkları olarak iki bölüm altında incelenir. Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin temelini oluşturan; mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi hükümleri ile taraflara sağlanan hakların; yerine getirilmesi, gereği gibi uygulanmaması veya yorumlanmaması nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklardır⁶. Toplu iş uyuşmazlıkları ise, işveren sendikası veya işveren ile işçi sendikaları arasında çıkan uyuşmazlıklardır⁷. Toplu iş uyuşmazlıkları; yetkili işçi sendikası ile işveren veya işçi sendikası arasında çalışma şartlarının düzenlenmesi konusunda ortaya çıkan toplu menfaat uyuşmazlıkları olabileceği gibi, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında sözleşmenin bir hükmünün yorumu ya da uygulanmaması konusunda çıkan uyuşmazlıklar (Toplu GLK.m.60 ve 61) ile işçi ile işveren arasında çıkan bireysel iş uyuşmazlığının işçi sendikasıyla benimsenmesi sonucu, sendikanın uyuşmazlığa taraf olmasıyla meydana gelebilecek toplu hak uyuşmazlığı da olabilir⁸.

Bireysel iş uyuşmazlıkları ile toplu hak uyuşmazlıkları, yürürlükteki hukuk kurallarına göre, mahkemelerce çözümlen-

⁵ **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, 129.

⁶ Kenan **TUNÇOMAĞ**/Tankut **CENTEL**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, 402; Fevzi **ŞAHLANAN**, Soru ve Cevaplarla Çalışma Hayatı ve İlgili Kanunlar, İstanbul 2000, 356; A. Can **TUNCAY**, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, 212; Nuri **ÇELİK**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, 503; Ünal **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, 482; Haluk Hadi **SÜMER**, “Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları”, Prof.Dr.Jale Akipek’e Armağan, Konya 1991, 535, 536.

⁷ **TUNÇOMAĞ**/**CENTEL**, 403; **ŞAHLANAN**, Çalışma Hayatı, 356; **TUNCAY**, Toplu İş Hukuku, 212; **ÇELİK**, 504; **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş İlişkileri, 482.

⁸ **ŞAHLANAN**, Çalışma Hayatı, 356; **TUNCAY**, Toplu İş Hukuku, 212; **ÇELİK**, 504; **NARMANLIOĞLU**, Toplu İş İlişkileri, 482, 483; Sümer, 536.

nir⁹. İş yargılamasında; mahkemelerce çözümleneceği öngörülen, bireysel iş uyuşmazlıkları ve toplu hak uyuşmazlıkları ile sosyal güvenlik hukukundan doğan uyuşmazlıkların hangilerinin iş mahkemelerince çözümleneceği hususuna görev, bunu düzenleyen kurallara da görev kuralları denir.

B. Görev Kurallarının Hukuki Niteliği

1982 Anayasası'nın 142. maddesine göre, "Mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri kanunla düzenlenir." Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre de, "Mahkemelerin görevi kanunla belirlenir." Bu esasın, Anayasal bir ilke olarak belirlenmesinin sebebi, bir kimsenin kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir merci önüne çıkarılmasını önlemektir. (Ay.m.37). İş mahkemeleri, genel mahkemeler karşısında özel mahkemelerdir. Belirli bir dava hakkında, görevli mahkeme tespit edilirken, öncelikle dava konusu uyuşmazlığın özel mahkemelerin görev alanına girip girmediği araştırılır¹⁰. Özel mahkemelerin görevi, genel mahkemelerin görevinden önce gelir. Bu bakımdan, iş mahkemeleri, kanunun kendisine vermediği işlere bakamaz¹¹. Bir başka anlatımla, açık bir kanuni düzenlemeyle iş mahkemelerinin görev alanına gireceği belirtilmeyen bütün davalar, genel mahkemelerde görülür. Bu nedenle, kanunlarda, iş mahkemesinin bir uyuşmazlığa bakmasına engel olan bir hükmün olmaması, iş mahkemesini görevli hale getirmez¹². Görev kurallarının kanunla belirleneceği esasının bir başka sonucu da, görev kurallarının; tüzük, yönetmelik, kararname ve yargısal içtihatlarla dahi düzenlenemeyeceğidir¹³.

⁹ SÜMER, 538, 539; Cevdet İlhan GÜNAY, "İş Mahkemelerinin Görevi", Ankara Barosu Dergisi, Y.56, S.2-3, 1999, 77.

¹⁰ KURU/ARSLAN/YILMAZ, 131.

¹¹ ÇENBERCİ, 15.

¹² ÇENBERCİ, 15.

¹³ ÇENBERCİ, 15; Turgut UYGUR, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar - Yargılama, 1980, 302.

Genel mahkemelerin görevi belirlenirken, ya dava konusu uyuşmazlığın değeri ya da dava konusu uyuşmazlığın niteliği dikkate alınır. Oysa, iş mahkemelerinin görevi belirlenirken, uyuşmazlığın değerinin bir önemi yoktur. Bu bakımdan, uyuşmazlığın değerinin, bugün yürürlükte olan düzenlemeye göre, 400.000.000 TL'den (HUMK'nun 20.06.1996 tarih ve 4146 sayılı Kanunla - RG. 23.06.1996, 22675 - değişik 8. maddesi ve Ek madde 3) az veya çok olması iş mahkemelerinin görevini etkilemez. İş yargılamasında, iş mahkemelerinin görevi belirlenirken, dava konusu uyuşmazlığın niteliği, gözönüne alınır¹⁴.

Görev kuralları, kamu düzenine ilişkin olup, emredici niteliktedir¹⁵. Bu nedenle, hiç kimse, bu kuralların kendisine tanıdığı hakları kullanmaktan, önceden vazgeçemeyeceği gibi, taraflar aralarında yapacakları bir sözleşmeyle de, görevli mahkemeyi belirleyemezler¹⁶. Taraflar, hüküm kesinleşinceye kadar, davanın her aşamasında, mahkemenin görevsiz olduğunu ileri sürebilirler (HUMK.m.7/2). Taraflarca mahkemenin görevine itiraz edilmemiş olsa bile, hakim, davanın her aşamasında, görevli olup olmadığını, kendiliğinden dikkate alabilecektir (HUMK.m.7/1)¹⁷. Hüküm verildikten sonra, hükmün temyizi halinde, Yargıtay da, mahkemenin görevli olup olmadığını, kendiliğinden inceleyebilir¹⁸. Ancak, hüküm kesinleştikten sonra, mahkemenin görevsizliği, ileri sürülemez. Bunun sonu-

14 Baki **KURU**, "İş Mahkemeleri (İş Uyuşmazlıklarının Çözümlemesi)", Türkiye Barolar Birliği'nin Düzenlediği Birinci Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğ, 1971, 16; Fevzi **ŞAHLANAN**, "İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması", Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri - Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi - 14/16 Ekim 1998, 112; H. Argun **BOZKURT**, İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 1999, 69; Talat **CANBOLAT**, "İş Yargılaması ve Özellikleri", Argumentum, C.1, S.4, Kasım 1990, 50; **GÜNAY**, Görev, 77; **UYGUR**, 325.

15 **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 112; Bozkurt, 69.

16 **ÇENBERCİ**, 6,7; **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, 96.

17 "...görev konusu, kamu düzenine ilişkin olup mahkemece kendiliğinden dikkate alınması gerekir..." Y9HD., 12.05.1997, 7466/8595, Cevdet İlhan **GÜNAY**, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000, 145.

18 **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, 95; **ALANGOYA**, 61.

cu olarak, görevsiz bir mahkemece verilen hüküm, kesinleştikten sonra, bu sebeple geçersiz sayılamaz ve bu sebebe dayanılarak, yargılamanın yenilenmesi istenemez¹⁹.

III. İş Yargılamasında Görevli Mahkemeler

A. Genel Olarak

İş yargılamasında görevli mahkemeleri; ilk derece (hüküm) mahkemeleri ve kontrol (temyiz) mahkemeleri olmak üzere iki ana başlık altında incelemek mümkündür. İş Mahkemeleri ve Asliye Hukuk Mahkemeleri ilk derece mahkemesi olarak, Yargıtay 9., 10. ve 21. Hukuk Daireleri de, kontrol (temyiz) mahkemesi olarak görevlidir.

B. İlk Derece (Hüküm) Mahkemeleri

1. İş Mahkemeleri

İş Mahkemeleri, 30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunuyla - RG. 04.02.1950, 7424 - kurulmuştur. Uyuşmazlıkların çözümüyle görevli genel mahkemelerin dışında özel bir iş mahkemesinin kurulmuş olması, 1982 Anayasası'nın 37. maddesinde düzenlenmiş olan "*kanuni hakim güvencesi*" ya da "*tabii hakim ilkesi*"ne aykırılık oluşturmaz. Anayasanın bu düzenlemesine göre, "*Hiç kimse kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir merci önüne çıkarılamaz./Bir kimseyi kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir merci önüne çıkarma sonucunu doğuran yargı yetkisine sahip olağanüstü merciler kurulamaz.*" Böyle bir düzenlemeyle güdülen amaç, belirli bir uyuşmazlığı çözmekle görevli kılınmış mahkemeler varken, bu uyuşmazlıklardan bir veya birkaç kişiye ilişkin belirli uyuşmazlıkları çözmek üzere özel mahkeme kurulmasını yasaklamaktır; yoksa, belirli türden uyuşmazlıklar için özel mahkemeler kurulmasını önlemek değildir²⁰.

¹⁹ KURU/ARSLAN/YILMAZ, 157; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, 96.

²⁰ KURU/ARSLAN/YILMAZ, 89; ÜSTÜNDAĞ, 49; ÇENBERCİ, 13.

Uyuşmazlıkların çözümü için, genel nitelikli mahkemeler varken; bu mahkemelerden ayrı, özel iş mahkemelerinin kurulmasının ve bu mahkemelerde uygulanacak yargılama usulünün, genel mahkemelerde uygulanan yargılama usulünden farklı olmasının temel sebebi, İş Hukukunun işçiyi koruyucu karakteri ve İş Hukukunun uzmanlık gerektiren bir hukuk dalı olmasıdır²¹. Nitekim, bu temel sebep, İş Mahkemeleri Kanunu'nun gerekçesinde de belirtilmektedir; "Her memlekette İş Kanunlarının işçilere sağladığı hakların gerçek teminatı o hakların ihkaki hususunda mevcut usullerdeki müesseriye ve kolaylıklarda tecelli eder. İşçi ve işveren münasebetlerinin zemini üzerinde her gün vukubulagelen ihtilaflar ve işçilerin ücret ve sair haklarına taalluk eden talep ve davaları iş hayatının düzen altında yürümesini zaruri kılan ihtiyaçlar karşısında hususi bir önem göstermekte ve hemen her memlekette dar gelirli büyük bir kitle teşkil eden işçilerin yaşama imkanları ile sıkı bir surette ilgili bulunan hakları üzerinde çıkacak ihtilafların hususi kolaylıklarla halli ihtiyacı takdir edilmiş bulunmaktadır. İşçinin haklarını adalet mercilerinde çabuk, kolay ve ucuz bir surette istihsal etmesini temin eden özel İş Mahkemeleri Kanunları bu ihtiyacı karşılamak için çıkarılmışlardır"²².

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinde, iş mahkemelerinin "...lüzum görülen yerlerde..." kurulacağı öngörülmüştür. Bu hüküm doğrultusunda; Ankara, Adana, Antalya, Balıkesir, Bursa, Dört Yol, Eskişehir, İstanbul, İzmir, Kartal, Kırıkkale, Kocaeli, Konya, Kütahya, Manisa, Mersin ve Zonguldak gibi iş davalarının fazla olduğu yerlerde, iş mahkemeleri kurulmuş; hâttâ, iş davalarının yoğun bir şekilde görüldüğü; Ankara, İstanbul, İzmir ve Zonguldak gibi yerlerde birden fazla iş mahkemesi kurulmuştur²³. Diğer mahkemelerde olduğu gibi, iş mah-

21 **KURU**, Tebliğ, 3,4; Şahlanan, İş Yargılaması, 3; Ayrıca bak. Ünal **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998, 56; Erhan **BİRBEN/SEZGİ ÖKTEM**, "İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001, 1077-1079; Sarper **SÜZEK**, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, 139.

22 **ÇENBERCİ**, 1.

23 **GÜNAY**, Görev, 79; Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.5, Ankara 2001, 5590; **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, 74; **UYGUR**, 302:

kemelerini kurma görev ve yetkisi Adalet Bakanlığına aittir²⁴.

Birden fazla iş mahkemesinin kurulduğu yerlerde, iş mahkemeleri arasındaki ilişki, görev ilişkisi değil, işbölümü ilişkisidir. Buna karşılık, bir yerde kurulmuş olan iş mahkemesi veya iş mahkemeleri ile asliye veya sulh hukuk mahkemeleri arasındaki ilişki, görev ilişkisidir²⁵. Bunun sonucunda, iş mahkemesinin görev alanına giren bir dava, asliye veya sulh hukuk mahkemesinde açılmışsa, mahkeme görevsizlik kararı vererek dosyayı o yerdeki iş mahkemesine gönderir; aynı şekilde, asliye veya sulh hukuk mahkemesinin görev alanına giren bir dava, iş mahkemesinde açılmışsa, mahkeme görevsizlik kararı vererek dosyayı o yerdeki asliye veya sulh hukuk mahkemesine gönderir (HUMK.m.7, 27).

İş Mahkemeleri Kanunu'nun ilk şeklinde, iş mahkemeleri, bir yargıcın başkanlığında bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilcisinden oluşan toplu mahkeme olarak yapılandırılmıştı (İşMK.m.3, 6, 12, 13, 24). İş mahkemelerine katılacak işveren temsilcileri, varsa o yerdeki ticaret ve sanayi odası, yoksa en yakın ticaret ve sanayi odası meclislerinin; işçi temsilcileri ise, o yerdeki, o dönemde yürürlükte olan İş Kanunu hükümlerine göre seçilmiş olan temsilci işçilerin, toplanarak, gizli oyla seçecekleri onikişer aday arasından, birer asıl ve üçer yedek olmak üzere o dönemin Adliye ve Çalışma Bakanlıkları'nca belirlenmekteydi²⁶. 1961 Anayasası yürürlüğe girdikten sonra, İş Mahkemeleri Kanunu'nda yeralan toplu mahkemeye ilişkin hükümlerin, "mahkemelerin bağımsızlığı ilkesi"ne aykırılık teşkil ettiği ileri sürülerek, Anayasa Mahkemesine başvurulmuş; Anayasa Mahkemesi de, 13.04.1971 tarih ve 1970/63 - 1971/38 sayılı kararıyla -RG. 16.11.1971, 14017- bu hükümleri iptal etmiştir. Her ne kadar, İş Mahkemeleri Kanunu'nun iş

24 **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 108; Uygur 302.

25 **KURU**, 5590; Ramazan **ARSLAN**/Süha **TANRIVER**, Yargı Örgütü Hukuku, Ankara 2001, 65; **TUNCAY**, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, 222.

26 Eyüp Sabri **ERMAN**, İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara 1956, 219; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, 57, dn. 152.

mahkemelerindeki işçi ve işveren temsilcilerine ilişkin hükümleri 1971 yılında iptal edilmiş ise de, iş mahkemeleri, 1963 yılından beri tek hakimli olarak çalışmaktadır²⁷. Şu halde, iptal kararıyla, yasal düzenleme, fiili duruma uydurulmuş olmaktadır.

2. Asliye Hukuk Mahkemeleri

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1/3. maddesinde, iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde, iş davalarına o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından bakılacağı belirtilmiştir. Bu görevlendirme, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından yapılır²⁸. Hüküm, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun görevlendireceği mahkemenin, asliye veya sulh hukuk mahkemesi olup olmayacağı hususunda bir açıklık taşımamaktadır. Ancak, genel mahkemeler içerisinde sulh hukuk mahkemesinin görevi; istisnai nitelikte olup, sulh hukuk mahkemesinin, kanunlarla belirtilmiş görev alanı dışında kalan bütün davalar, asliye hukuk mahkemesinde görülür (HUMK.m.8). Bir başka anlatımla, sulh hukuk mahkemeleri, açıkça kanunla belirlenmiş uyuşmazlıkları çözmekle görevlidir; bunun dışında kalan uyuşmazlıklar, sulh hukuk mahkemelerinde görülemez²⁹. Sulh hukuk mahkemelerinin görevini belirten kurallar, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yeralabileceği gibi, diğer kanunlarda da yeralabilir (HUMK.m.8/3). Bu esas çerçevesinde, İş Mahkemeleri Kanunu'nda, iş mahkemelerinin kurulmadığı yerlerde iş davalarına bakmakla görevlendirilecek mahkemenin, sulh hukuk mahkemesi olacağına dair bir düzenleme bulunmadığından, iş davalarına bakmakla görevlendirilecek mahkemeler, asliye hukuk mahkemeleri olmak zorundadır. Uygulama da bu doğrultudadır³⁰.

27 KURU, 5590, dn. 4.

28 KURU, 5591; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, 75; ARSLAN/TANRI-
VER, 65.

29 ALANGOYA, 51; Şahlanan, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 109; UY-
GUR, 302.

30 Y9HD., 26.09.1980, 8527/9621, GÜNAY Şerh, 179.

Ayrı iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde, sadece bir asliye hukuk mahkemesi varsa, o yerde iş davalarına bakmak üzere, o asliye hukuk mahkemesi görevlendirilir³¹. Söz konusu mahkeme, o yerde başka bir asliye hukuk mahkemesi olmadığı için, hem iş davalarına, hem de, asliye hukuk mahkemesinin görev alanına giren hukuk davalarına bakmak zorundadır. İş davaları, iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesine, "iş mahkemesi sıfatıyla" açılmalıdır³². Bunun yapılmaması halinde, mahkeme görevsizlik kararı veremez; mahkeme vereceği bir ara kararında (veya nihai kararında) davaya iş mahkemesi sıfatıyla baktığını belirterek, davaya bakmaya devam eder³³. Mahkeme de, ara kararında (veya nihai kararında), davaya iş mahkemesi sıfatıyla baktığını belirtmemişse; dava, her ne kadar bir iş davası olsa da, mahkemenin vereceği karar bir asliye hukuk mahkemesi kararıdır. Böyle bir karara karşı temyiz süresi, kararın tebliği tarihinden itibaren 15 gündür ve karar düzeltme yolu açıktır³⁴. Yargıtay bu konuda, 26.02.1985 tarih ve 3156 sayılı Kanununun -RG., 05.03.1985, 18685- 16. maddesiyle HUMK.m.388/1'de yapılan değişiklikten önce, farklı görüşteydi³⁵. HUMK'nun 388. maddesinde yapılan değişiklikle çeşitli sıfatlarla görev yapan mahkemelerin kararlarında, hangi sıfatla karar verdiklerinin de be-

31 **ARSLAN/TANRIVER**, 65.

32 **KURU**, 5591; Şahlanan, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 110.

33 **KURU**, 5591.

34 **KURU**, 5595.

35 Yargıtay'a göre, "...Esasen 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun birinci maddesi açısından önemli olan, İş Mahkemesi kurulmamış olan yerlerdeki İş Mahkemesinin bakacağı davalara o yerde mevcut Asliye Mahkemesinin bakmak üzere görevlendirilmiş bulunup bulunmadığıdır; yoksa, maddede, *İş Mahkemesi sıfatıyla davaya bakıldığıının ayrıca belirtilmesi gerektiği öngörülmemiştir*.(...) Bu nedenle, tarafların yüzlerine karşı tefhim edilmiş hükmün yasaca gerekmemesine rağmen tebliğ edilmiş bulunması, onlara, geçirmiş buldukları Yargıtay'a başvurma süresi konusunda ek bir hak sağlamaz. Bir başka anlatımla, bu durum, Yargıtay'a başvurma süresinin tebliğden itibaren başlaması sonucunu doğurmaz." Y10HD., 05.12.1975, 9447/6456, Kuru, 5595, 5596. Yargıtay'ın bu görüşü doğrultusunda bak. Tuncay, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, 222.

lirtilmesi zorunluluğu getirildikten sonra, Yargıtay, görüşünü değiştirmiştir. Değişiklikten sonraki dönemde verdiği bir kararında Yargıtay, "...mahkemece davanın iş mahkemesi sıfatıyla değil hukuk mahkemesi sıfatıyla sonuçlandırıldığı (...) anlaşılmaktadır (...) 8 günlük süre geçirildikten sonra, davacı işçinin temyiz yoluna başvurduğu görülmektedir. *Bu durumda davanın hukuk mahkemesi sıfatıyla sonuçlandırıldığı kabul edilmek zorunluluğu vardır.* Böyle olunca, dosyanın temyizen incelenmesi Yargıtay 13. Hukuk Dairesi görev alanı içerisine girmektedir."³⁶ Bu suretle, Yargıtay, bir iş davasının hukuk mahkemesi sıfatıyla sonuçlandırılması halinde, hükmün temyizinin İş Mahkemeleri Kanunu'nda belirlenen usule göre değil, asliye hukuk mahkemesi kararlarının temyizine ilişkin usule göre mümkün olabileceğini kabul etmiş olmaktadır. İş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesine, asliye hukuk mahkemesinin görev alanına giren bir hukuk davası, "*iş mahkemesi sıfatıyla*" açılmışsa, mahkemenin görevsizlik kararı vererek dosyayı asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla kendisine göndermesi usul ekonomisi ilkesiyle³⁷ bağdaşmayacağından, görevsizlik kararı vermesi mümkün olmamalıdır³⁸. Böyle bir durumda mahkeme, eksik harçları tamamlattıktan sonra, davaya asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla bakmaya devam eder³⁹. Buna karşılık, iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesi, asliye hukuk mahkemesinin görev alanına giren bir hukuk davasını iş mahkemesi sıfatıyla sonuçlandırır, dava her ne kadar bir hukuk davası olsa da, mahkemenin vereceği karar, iş mahkemesi kararıdır. Böyle bir karara karşı temyiz süresi, tefhim tarihinden itibaren 8 gündür ve karar düzeltme yolu kapalıdır⁴⁰. İş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesine, sulh hukuk mahkemesinin görev alanına giren bir hukuk davası, "*iş mahkemesi*

³⁶ Y9HD., 29.04.1999, 6415/8145, **GÜNAY**, Şerh, 262.

³⁷ Bu ilkenin iş yargılamasındaki görünümleri hakkında bak. **BİR-BEN/ÖKTEM**, 1128-1142.

³⁸ **KURU**, 5593.

³⁹ **KURU**, 5591.

⁴⁰ **KURU**, 5595.

sıfatıyla” açılmışsa, mahkeme görevsizlik kararı vererek, dosyayı görevli sulh hukuk mahkemesine göndermelidir. Aynı şekilde, bir iş davası, sulh hukuk mahkemesinde açılmışsa, sulh hukuk mahkemesi görevsizlik kararı vererek dosyayı iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesine göndermelidir.

Ayrı iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde, birden fazla asliye hukuk mahkemesi varsa, o yerde iş davalarına bakmak üzere o asliye hukuk mahkemelerinden sadece biri görevlendirilir⁴¹. Bu durumda, iş davalarına bakmakla görevlendirilen mahkeme, asliye hukuk mahkemesinin görev alanına giren hukuk davalarına bakamaz. Bu hukuk davaları, o yerde bulunan diğer asliye hukuk mahkemesi veya mahkemeleri tarafından görülür. Bu durumda da, iş davaları, iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesine, “*iş mahkemesi sıfatıyla*” açılmalıdır⁴². Bunun yapılmaması halinde, mahkeme, görevsizlik kararı veremez; mahkeme vereceği bir ara kararında, davaya iş mahkemesi sıfatıyla baktığını belirterek, davaya bakmaya devam eder. İş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesine, asliye hukuk mahkemesinin veya sulh hukuk mahkemesinin görev alanına giren bir hukuk davasının iş mahkemesi sıfatıyla açılması halinde, mahkeme görevsizliğine karar vererek, dosyayı o yerdeki asliye veya sulh hukuk mahkemesine gönderir⁴³. Buna karşılık, iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesi, asliye hukuk mahkemesinin görev alanına giren bir hukuk davasını iş mahkemesi sıfatıyla sonuçlandırır, dava her ne kadar bir hukuk davası olsa da, mahkemenin vereceği karar iş mahkemesi kararıdır. Böyle bir karara karşı temyiz süresi, tefhim tarihinden itibaren 8 gündür ve karar düzeltme yolu kapalıdır⁴⁴. Bir iş davası, o yerde, iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesinin dışındaki, diğer asliye hukuk mahkemesine veya asliye hukuk mahkemelerinden bi-

41 KURU, 5593; ARSLAN/TANRIVER, 65.

42 KURU, 5594.

43 KURU, 5593; ARSLAN/TANRIVER, 66.

44 KURU, 5595.

rine ya da sulh hukuk mahkemesine açılırsa, bu durumda görevsizlik kararı verilerek dosya iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesine gönderilir.

Ayrı iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde, iş davalarını görmekte olan asliye hukuk mahkemesi, o yerde yeni bir iş mahkemesinin kurulması halinde, görmekte olduğu dava dosyalarını, kendiliğinden, yeni kurulan iş mahkemesine gönderir. Bu devir sonucunda, iş mahkemesi, başka bir işlem yapmasına gerek kalmadan, dosyaları kaldıkları yerden görmeye devam eder⁴⁵.

C. Kontrol (Temyiz) Mahkemeleri

1. Genel Olarak

16.05.1973 tarih ve 1730 sayılı Yargıtay Kanunu'ndan önce, iş mahkemelerinden verilen hükümlerin, temyizen incelenmesi, sadece Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından yapılmaktaydı. Sözüedilen bu Kanunla iş mahkemelerinden verilen kararların bir bölümünün temyizen incelenmesi görevi, Yargıtay 10. Hukuk Dairesine verildi. Daha sonra, 1730 sayılı Yargıtay Kanunu'nun yerine 04.02.1983 tarih ve 2797 sayılı Yargıtay Kanunu -RG. 08.02.1983, 17953- çıkarılmıştır⁴⁶.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 14. maddesine göre, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; 1475 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki İlişkileri Düzenleyen Kanun ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklarla ilgili olarak ve Onuncu Hukuk Dairesinin görevi dışında kalan ve iş

⁴⁵ KURU, 5597; ARSLAN/TANRIVER, 66; TUNCAY, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, 222.

⁴⁶ ŞAHLANAN, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 110.

mahkemelerinden verilmiş olan hüküm ve kararları inceler ve karara bağlar⁴⁷.

3. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi

2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 14. maddesine göre, Yargıtay Onuncu Hukuk Dairesi; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun ve 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun 3917 sayılı Kanunla değişik 6. maddesinden doğan uyuşmazlıklara ilişkin olarak iş mahkemelerinden verilen hüküm ve kararları inceler ve karara bağlar.

4. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi

2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 14. maddesine göre, Yargıtay Yirmibirinci Hukuk Dairesi de, Onuncu Hukuk Dairesinin görevli olduğu alanlarda iş mahkemelerinden verilen hüküm ve kararları inceler ve karara bağlar. Ancak, Yargıtay Kanunu'na, 07.12.1994 tarih ve 4053 sayılı Kanunla -RG., 11.12.1994, 22138- eklenen hükümde, Onuncu ve Yirmibirinci Hukuk Daireleri arasındaki işbölümü esaslarının Yargıtay Başkanlar Kurulu tarafından belirleneceği öngörülmüştür. Bu esas doğrultusunda, Yargıtay Başkanlar Kurulu; önce, 26.01.1995 tarihli kararıyla -RG., 14.02.1995, 22202- "Temyiz incelemesi halen 9. Hukuk Dairesinde yapılmakta olan İş Kazası ve Meslek Hastalığından kaynaklanan tazminat davaları ile ilgili olarak İş Mahkemelerinden verilen kararların temyiz incelemesinin, 26.01.1995 tarihinden itibaren Yasa ile verilen

⁴⁷ Yargıtay Kanunu'nun 14. maddesinde adı geçen 274 sayılı Sendikalar Kanunu 05.05.1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun -RG., 07.05.1983, 18040- 66. maddesiyle ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 05.05.1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun -RG., 07.05.1983, 18040- 82. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış olduğundan, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar, maddede zikredilen 274 ve 275 sayılı Kanunların yerini almıştır.

görevlerine ek olarak Yirmibirinci Hukuk Dairesinde yapılmasına" karar vermiş⁴⁸; daha sonra, 31.01.1997 tarihli kararıyla -RG., 20.02.1997, 22911- "Temyiz incelemesi halen Onbeşinci Hukuk Dairesi'nde yapılmakta olan, İcra Tetkik Mercilerinden genel hükümler çerçevesinde verilen istihkak kararlarının temyiz incelemesinin 31.01.1997 gününden itibaren Yirmibirinci Hukuk Dairesi'nde yapılmasına" karar vermiş; son olarak da, 01.02.2002 tarihli kararıyla -RG., 16.02.2002, 24673- "Temyiz incelemesi 9. Hukuk Dairesince yapılmakta olan hizmet saptaması ve birlikte işçilik hakları istekleriyle Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü ve işveren hakkında açılan davalarla ilgili hükümlerin temyiz incelemesinin, 01.03.2002 tarihinden geçerli olmak üzere, 21. Hukuk Dairesince yapılmasına" karar vermiştir.

IV. İş Yargılamasında Görev Kuralları

A. Genel Olarak

İş yargılamasında, iş mahkemelerinin görevini belirten kuralları; bireysel iş hukukundan doğan uyuşmazlıklarda görev kuralları, toplu iş hukukundan doğan uyuşmazlıklarda görev kuralları ve sosyal güvenlik hukukundan doğan uyuşmazlıklarda görev kuralları olmak üzere üç ana başlık altında incelemek mümkündür.

B. Bireysel İş Hukuku'ndan Doğan Uyuşmazlıklarda Görev Kuralları

1. Genel Olarak

Bireysel İş Hukuku'ndan doğan uyuşmazlıklarda, iş mahkemelerinin görevini düzenleyen temel hüküm, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde

⁴⁸ ARSLAN/TANRIVER, 105, dn.81; ŞAHLANAN, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 111.

çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasındaki iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları iş mahkemelerinde görülür. Deniz İş Kanunu'nun 46. maddesine göre, "Bu Kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet aktinden doğan davalar hakkında 5521 sayılı kanun hükümleri uygulanır." Yine, Basın İş Kanunu'nun Ek 4. maddesine göre, "Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasında 5953 sayılı Kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine tevfikan bu mahkemeler tarafından rüyet edilir." Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'ndaki bu düzenlemeler nedeniyle, Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamları⁴⁹ ve Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler ile bunların işverenleri arasındaki uyuşmazlıklarda da, 5521 sayılı Kanununun 1. maddesindeki hüküm, uygulama alanı bulur⁵⁰.

2. Uyuşmazlıkta Bulunması Gereken Unsurlar

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesindeki düzenleme gereğince, bir uyuşmazlığın iş mahkemesinde görülebilmesi için, uyuşmazlığın iki unsurunun bulunması gereklidir; kişi unsuru ve nitelik unsuru. Bu unsurları taşımayan bir uyuşmazlık, iş mahkemesinde görülemez⁵¹.

2.1. Uyuşmazlığın Kişi Unsuru

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemeleri, "işçi sayılan kimselerle...işveren veya işveren vekilleri

⁴⁹ Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemi adamları ile işveren arasındaki İş Kanunu'ndan veya hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olacağına ilişkin kararlar için bak; Y13HD., 20.10.1994, 7863/8919; Y13HD., 09.02.1999, 324/722, Kuru, 5621.

⁵⁰ **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 112; **KURU**, 5620, 5621; **TUNCAY**, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, 227.

⁵¹ **UYGUR**, 303; **BOZKURT**, 75.

arasında"ki hukuk uyuşmazlıklarında görevlidir. Dolayısıyla, uyuşmazlığın taraflarından birinin, işçi; diğerinin, işveren veya işveren vekili olması gerekir. Buna karşılık, uyuşmazlık, İş Kanunu'ndan doğmakla birlikte, işçi ile işveren arasında bir uyuşmazlık niteliğinde değilse, bu durumda, iş mahkemesinin görevli olduğu söylenemez⁵². Bu nedenle, işçisine, önceki işverende geçen süre de dahil olmak üzere, kıdem tazminatını ödeyen işverenin, eski işverende geçen süreye karşılık gelen kıdem tazminatı miktarınca, eski işveren aleyhine açtığı rücu davasının her iki tarafı da işveren olduğundan, bu davanın iş mahkemesinde görülmesi mümkün olmaz⁵³. Bunun gibi, eski işverenin sadece yeni işverene, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesi uyarınca açtığı davada da, iş mahkemeleri görevli değildir⁵⁴. Yine, iş kazası sonucu, malûl kalan işçinin eşinin, işveren aleyhine açtığı tazminat davalarının⁵⁵ veya iş kazasına sebebiyet veren üçüncü kişiye karşı işçi tarafından açılan tazminat davalarının⁵⁶ tarafları; işçi ile işveren veya işveren vekili olmadığından, bu uyuşmazlıkların çözümlenmesinde de iş mahkemelerinin görevli olduğundan sözedilemez.

2.1.1. Uyuşmazlığın İşçi Tarafı

İşMK.m.1 gereğince, uyuşmazlığın işçi tarafının "İş Kanununa göre, işçi sayılan kimse" olması gerekir. 5521 sayılı Kanunun göndermede bulunduğu İş Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bugün, 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerini, 1475 sayılı İş Kanunu almıştır. Bir kanun hükmünün dayandığı bir başka kanun veya kanun hükmünün kalkması durumunda, o kanun-

52 **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 113; bu konudaki ayrık durum için bak., aşağıda V A.

53 Y9HD., 09.09.1987, 8324/7434, **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 113; bu yönde bir başka karar için bak., Y9HD., 18.03.2002, 5690/4328, Çimento İşveren Dergisi, C.16, S.4, Temmuz 2002, 50.

54 Y9HD., 23.06.1999, 10472/11337, **GÜNAY**, Şerh, 130, 131.

55 Y9HD., 11.03.1981, 511/3190, **GÜNAY**, Şerh, 178; İş Kanunu hükümlerine tabi işçinin ölümü halinde kanuni mirasçıların dava hakkı konusunda bak., aşağıda, 2.1.1.

56 Y21HD., 12.02.1998, 584/835, **GÜNAY**, Şerh, 192, 193.

nun veya o kanun hükmünün yerini önleyici, açık veya üstü kapalı bir hüküm bulunmadıkça yerine yürürlüğe giren yeni kanun, ya da kanun hükmü alır⁵⁷. Bu nedenle, “İş Kanunu’na göre işçi” kavramının kapsamı belirlenirken, 1475 sayılı İş Kanunu’nda belirtilen işçi kavramı dikkate alınacaktır. İş Kanunu’nun 1. maddesinde; işçi, bir hizmet sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi olarak tanımlanmıştır. Öğretide öne sürülen bir görüşe göre, İş Kanunu’nun uygulama alanının istisnaları arasında sayılan işlerde yapılan çalışmalar, iş mahkemelerinin görev alanı dışında tutulduğundan, işçi niteliği; “*hizmet akdine tabi olarak çalışma*” temeli yerine, “*İş Kanunu’na göre işçi sayılma*” temeline dayandırılmalıdır⁵⁸. Öğretide öne sürülen diğer bir görüşe göre ise, işçi niteliği, çalışma ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayanması esastan hareket edilerek belirlenecektir⁵⁹. Kanımca da, işçi niteliği, çalışma ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayanması esastan hareket edilerek belirleneceğine göre, hizmet sözleşmesi temeline dayanmayan çalışma ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülmesi mümkün değildir⁶⁰. Nitekim, uygulamada, Yargıtay da, iş mahkemelerinin görevinde, işçi niteliğini, bu esastan hareket ederek belirlemektedir⁶¹. Ancak, Yargıtay, verdiği bazı kararlarında, bu esası uygulamakla birlikte, belirli çalışma ilişkilerinin hukuki nitelimesinde farklı sonuçlara ulaşmaktadır. Örneğin, Tarım Satış ve Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Hakkındaki Kanun

57 ÇENBERCİ, 17.

58 TUNCAY, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, 224.

59 ŞAHLANAN, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 113; GÜNAY, Görev, 84.

60 Bu konudaki ayırık durumlar için bak., aşağıda, V D, E ve F.

61 Bu yöndeki kararlar için bak. Y9HD., 30.03.2000, 526/4176, YKD., 2000/12, 1834, 1835; YHGK., 15.05.1996, 21/195-344, Kuru, 5607, 5608; Y21HD., 04.07.1995, 2482/2884, Kuru, 5607; Y9HD., 16.05.1996, 37470/1059, GÜNAY, Şerh, 163, 164; Y9HD., 16.11.1995, 35741/34269, GÜNAY, Şerh, 171, 172; Y9HD., 26.01.1998, 17378/328, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargıtay Kararları, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2000, 352, 353; Y9HD., 17.01.2000, 18040/106, İşveren Dergisi, C.38, S.6, Mart 2000, 17; Y9HD., 11.06.2001, 9175/9903, Çimento İşveren Dergisi, C.15, S.5, Eylül 2001, 39.

uyarınca kurulmuş bulunan kooperatif ve birliklerin, yönetici kadrolarında çalışanların, bu kooperatif ve birliklerle aralarındaki hukuki ilişkinin hizmet sözleşmesi mi, yoksa statü huku-kundan doğan bir ilişki mi olduğu hususunda, Yargıtay Özel Dairesi ile Hukuk Genel Kurulu ve Hukuk Genel Kurulu'nun kendi kararları arasındaki mevcut çelişki, bir içtihadı birleştir-me kararıyla giderilmiştir. Bu kararda, Tarım Satış ve Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Hakkındaki Yasalar uyarınca kurulmuş bulunan kooperatif ve birliklerin yönetici kadrola-rında çalışanların, bu kooperatif ve birliklerle aralarındaki hu-kuki ilişkinin hizmet sözleşmesi olduğu, taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıklara bakmaya da, iş mahkemelerinin görevli ol-duğu kabul edilmiştir⁶².

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümünün, çeşitli tarih-lerde verdiği kararlar arasında meydana gelen çelişkiler üzeri-ne, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanununun 30. maddesi uyarınca Uyuşmazlık Mahke-mesi'nce verilen ilke kararı gereğince; özelleştirme kapsamında bulunan veya bulunmayan Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde ve bağlı ortaklıklarında sözleşmeli statüde çalışan personelin ve-ya kapsam dışı personelin, kurumlarıyla olan ilişkilerinden do-ğan uyuşmazlıklarda idari yargı görevlidir⁶³. Uyuşmazlık Mah-kemesi'nin, bu kararının gerekçe bölümünde, "...kamu kuru-mu niteliğinde özel hukuk tüzel kişiliğine geçiş döneminde, ka-mu hisselerinin %50'nin üzerinde bulunduğu süre içinde, bu kurumun (şirketin) kamusal denetime de tabi olması, onun bir kamu kurumu olduğunu göstermekle birlikte..." sözleriyle so-nuç bölümünde yeralan "...özelleştirme kapsamına alınan ka-mu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının özel hukuk tü-zel kişiliğine geçiş döneminde kamu kurumu olan vasıflarını tamamen yitirmemiş oldukları, bu kurumlarda çalışan sözleş-meli ve kapsam dışı personelin kamu personeli sayıldıkları, idare ile olan ilişkileri nedeniyle açılan davalarda, işlemin ya-saya ve hukuka uygun olup olmadığının incelenmesinin idari yargı yerine girdiği..." şeklindeki kabul, birarada değerlendiril-

62 YİBK., 20.01.1986, 1986/6-1986/1, RG., 10.03.1986, 19043.

63 UMK., 22.01.1996, 1995/1-1996/1, RG., 01.03.1996, 22567.

diğinde, Uyuşmazlık Mahkemesi kararının; ancak, kamu kurumu niteliğinden, özel hukuk tüzel kişiliğine geçiş döneminde ve kamu hisselerinin %50'nin üzerinde bulunduğu süre için hüküm ifade edeceği ve ancak, bu süre içerisindeki uyuşmazlıklarda, idare mahkemelerinin görevli olacağı anlaşılmaktadır.

Y9HD'nin bir kararında da açıkça belirtilmiş olduğu gibi⁶⁴, 2247 sayılı Kanununun 30. maddesi uyarınca görev konusunda verilmiş olan ilke kararları bütün yargı organlarını bağlar (2247sK.m.30/f.7). Bu nedenle, Uyuşmazlık Mahkemesinin ilke kararından sonra verdiği kararlarında, Yargıtay, özelleştirme kapsamında olan veya olmayan KİT'de ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli personel veya kapsam dışı personel statüsünde çalışan kişilerin kurumlarıyla olan ilişkilerinde çıkacak uyuşmazlıklarda, idare mahkemelerinin görevli olduğuna karar vermiştir⁶⁵.

Ancak, sözleşmeli personel statüsünde çalışan kişilerin, 1475 sayılı İş Kanunu kapsamında, işçi statüsünde bulunduğu döneme ilişkin İş Kanunu'ndan veya hizmet sözleşmesinden doğan bir hakkı, sözleşmeli personel statüsüne geçirildikten sonra talep etmeleri halinde, uyuşmazlık, hizmet sözleşmesiyle çalışılan döneme ilişkin olduğundan, iş mahkemelerinde görülmelidir⁶⁶.

Yargıtay, 29.04.1997 tarihinde verdiği bir kararında, kamu payının %40'ın altına düştüğü Kamu İktisadi Teşebbüsleri'ne bağlı ortaklıklarda, kapsam dışı personel olarak çalışan kişilerle kurumları arasında çıkan uyuşmazlıkların dahi, idari yargı yerinde çözümleneceğini kabul etmiştir⁶⁷. Bu karara verilen

⁶⁴ Y9HD., 12.06.1996, 1194/13572, **GÜNAY**, Şerh, 163.

⁶⁵ Bu kararlar; Y9HD., 06.05.1999, 6601/8645, Günay, Şerh, 131; Y9HD., 03.10.1996, 17456/18914, **GÜNAY**, Şerh, 160, 161; Y9HD., 16.05.1996, 1995/37470-1996/1059, **GÜNAY**, Şerh, 163, 164; Y9HD., 04.04.1996, 1995/34888-1996/4093, **GÜNAY**, Şerh, 166; Y9HD., 26.03.1996, 1995/37495-1996/6173, **GÜNAY**, Şerh, 166; Y9HD., 04.03.1996, 1995/29810-1996/3558, **GÜNAY**, Şerh, 168.

⁶⁶ YHGK., 06.10.1999, 1999/9-663 1999/791, **GÜNAY**, Şerh, 103, 104.

⁶⁷ Y9HD., 29.04.1997, 5112/7784, **GÜNAY**, Şerh, 146-152.

karşıoy yazılarında, Yasalarımıza göre, bağlı ortaklığın, sermayenin %50'sinden fazlası iktisadi devlet teşekkülüne veya kamu iktisadi kuruluşuna ait olan, işletme veya işletmeler topluluğundan oluşan, anonim şirketler olduğu, bu nedenle, bir bağlı ortaklıktaki kamu hisselerinin %50'nin altına düşmesi halinde, bağlı ortaklık niteliğinin yitirileceği, burada kapsam dışı personel niteliğinde çalışan kişilerin kurumlarıyla arasındaki uyuşmazlıkların da iş mahkemelerinde çözülmesi gerektiği, isabetli olarak ileri sürülmüştür. Gerçekten, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin, kapsam dışı personelle ilgili uyuşmazlıkların idare mahkemelerinde çözümleneceğine dair ilke kararının yerindeliği konusundaki tartışma bir yana, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin kararında öngörülmemiş bir sonucun, Yargıtay'ca benimsenmesi ve kamu hissesi %50'nin altına düşen bağlı ortaklıklarda çalışan kapsam dışı personel hakkında dahi idare mahkemelerinin görevli olduğunun kabul edilmesi doğru değildir. Yargıtay'ın bu kararı üzerine, yerel mahkeme, kararında direnmiş ve konu YHGK'na intikal etmiştir. YHGK, karşıoy yazılarında ileri sürülen gerekçeleri paylaşarak, "...özelleştirme kapsamına alınan davalı ... A.Ş.'nin hisselerinin %50'sinden fazlası olan %60'ının satışının kesinleştiği 17.04.1995 tarihinde ... A.Ş.'nin bağlı ortaklık (kamu kuruluşu), davacı kamu personeli niteliğini kaybettiğinden, hizmet akdi de daha sonra 10.08.1995 tarihinde sona erdiğinden 1475 sayılı İş Yasasından kaynaklanan dava konusu alacaklarla ilgili bu davanın Uyuşmazlık Mahkemesi kararı kapsamına girmediği ve bu nedenle adli yargı yerinde çözülmesi gerek"tiğini hükme bağlamıştır⁶⁸.

Sözleşmeli personel, kısmen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesi anlamında sözüedilen ve devlet kadrolarında özel bir uzmanlık gerektiren geçici işlerde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri, kısmen de 399 sayılı KHK'nın 3/c maddesine göre, Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde 399 sayılı KHK'da belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşmeyle çalış-

⁶⁸ YHGK., 19.11.1997, 1997/9-720/1997/974, GÜNAY, Şerh, 104-107.

tırılan ve işçi statüsünde olmayan personeldir⁶⁹. Bu düzenlemeler gereğince; öğretilde, sözleşmeli personel statüsünde olanların, işçi olmadıkları, bunların bir tür “*idari sözleşme ilişkisi*” kapsamında asli ve sürekli kamu hizmeti gören kamu görevlisi niteliğinde çalışan kişiler oldukları belirtilmektedir⁷⁰. Bu nedenle, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin ilke kararında, sözleşmeli personelin kurumlarıyla aralarında çıkacak uyuşmazlıkların idare mahkemelerinde çözümlenmesi gerektiği görüşü *kanımca da yerindedir*⁷¹. Buna karşılık, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin, kamuda kapsam dışı personel statüsünde çalışanların kurumlarıyla aralarında çıkacak uyuşmazlıkların da, idare mahkemesinde çözümlenmesi gerektiği yönündeki görüşü yerinde değildir. Kapsam dışı personel, işletmelerin üretim, yönetim veya denetim birimlerinde çalışan, taraf işçi sendikasına üye olan veya olabilecek olan genel olarak üst düzey yönetimde görev alan müdür, müdür yardımcısı, mühendis, şef gibi elemanlar yanında, sekreter, koruma görevlisi gibi yönetime yakın olan ve toplu iş sözleşmesinden sendika üyeliği ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaları önlenmiş olan çalışanlara denir⁷². Kapsam dışı personel adı altında çalıştırılan personel, kamuda, memur ve sözleşmeli personel olarak genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli görevlerde çalışan personel ile aynı statüde değildir. Bu gibi kişilerin, çalışma ilişkileri, hizmet sözleşmesine dayanmaktadır⁷³. Çalışma ilişkileri hizmet söz-

69 A.Can **TUNCAY**, “İş Hukuku İdari Yargının Kıskaçında mı?”, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001, 1375.

70 Metin **KUTAL**, “KİT Personel Rejiminin Hukuki Esasları ve Sorunları”, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001, 1244; Devrim **ULUCAN**/Fazıl **SAGLAM**, “Özelleştirme Kapsamına Alınan KİT'lerde Çalışan Personel ile İlgili Sorunlar (Bir Uyuşmazlık Mahkemesi Kararının THY Özelinde Değerlendirilmesi)”, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001, 1420; **TUNCAY**, İş Hukuku İdari Yargının Kıskaçında mı?, 1375.

71 **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 113, 114.

72 **TUNCAY**, İş Hukuku İdari Yargının Kıskaçında mı?, 1376, 1377; İbrahim **SUBAŞI**, “Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel”, Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1988, 168.

73 **TUNCAY**, İş Hukuku İdari Yargının Kıskaçında mı?, 1377; Ömer **EKMEKÇİ**, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, 177; Subaşı, 194.

leşmesine dayanan bu kişilerin, toplu iş sözleşmesinin kapsamı içerisindeki işyerlerinde uygulanmakta olan sözleşmenin kapsamı dışında bırakılmış olmaları, onların çalışma ilişkilerinin hizmet sözleşmesi olduğu ve bu kişilerin İş Kanunu'na tabi oldukları gerçeğini değiştirmez⁷⁴. Hal böyle olunca, Uyuşmazlık Mahkemesi'nin ilke kararında belirtilenin aksine, kapsam dışı personelin kurumlarıyla aralarındaki uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülmesi gerekir.

Üzerinde durulması gereken bir diğer konu, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 21. maddesine dayanarak İş ve İşçi Bulma Kurumu aleyhine açılan iş kaybı tazminatı davalarında iş mahkemelerinin görevli olup olmadığı konusudur. Söz konusu Kanunun 21. maddesinde; özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz olarak kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminatta hak kazanacak şekilde sona erenlere, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödeneceği öngörülmüştür. Y9HD., iş kaybı tazminatı talebiyle İş ve İşçi Bulma Kurumu aleyhine açılan bir davada isabetli olarak, uyuşmazlığın iş mahkemelerinin görev alanı dışında kaldığını; bu nedenle, uyuşmazlığın idari yargı mercilerinde çözümlenmesi gerektiğini kabul etmiştir. Bu karara göre, "...5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde 'İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle ... işveren veya işveren vekili arasında iş aktinden veya iş kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi...' görevinin iş mahkemesine ait olduğu öngörülmüştür. Bu açık kural, işçi ile işveren arasında doğan bir uyuşmazlığı önkoşul olarak getirmiştir. So-

⁷⁴ **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 114; **ULUCAN/SAĞLAM**, 1427.

mut olayda ise, uyuşmazlık işçi ile hizmet akdi ilişkisi bulunmayan ve işveren veya işveren vekili sıfatı taşımayan İş ve İşçi Bulma Kurumu arasında doğmuştur. Böyle bir uyuşmazlığın çözümlenmesi iş mahkemelerinin değil idari yargı yerinin görev alanına girmektedir.”⁷⁵. Yargıtay’ın bu konuyla ilgili olarak vermiş olduğu ve yukarıdaki kararlarla aynı sonuca ulaştığı bir başka karar⁷⁶ yerel mahkemenin direnmesi üzerine YHGK’na intikal etmiş ve YHGK, isabetsiz olarak bu tür davaların iş mahkemelerinde görülmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Bu karara göre; “...anılan yasadan ve esasen işçinin hizmet akdindeki koşullara göre elde edeceği hakların sağlanması ve ödenmesinin temini yönünden İş ve İşçi Bulma Kurumu işveren yerine ikame edilmiştir. En önemlisi bu tazminat iş akdinden tamamen soyutlanmış da sayılamaz. Zira anılan yasa maddesinde iş kaybı tazminatının ödenmesi işçinin hizmet akdinin sona erişine bağlı tutulmuş ve hizmet akdinin fesih edildiği tarihteki yürürlükte bulunan yasalardan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatlara ek olarak ödeneceği kabul edilmiştir. Hal böyle olunca iş kaybı tazminatının hesaplanarak tespit işleminin iş akdi ile doğrudan bağlantılı olduğu açıktır. O nedenle uyuşmazlığın işçi ile işveren arasında ilişkileri düzenleyen İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasından kaynaklanıyor şeklindeki kabul hem 4046 sayılı Yasanın hem de 5521 sayılı İş Mahkemeleri Yasası ile 1475 sayılı Yasanın amacına uygun olduğunda kuşku ve duraksamaya yer olmamalıdır. O nedenle anılan Yasa maddesinde sözüedilen ve dava konusunu oluşturan “İş Kaybı Tazminatı” yönünden Kamu Kurumunun idari bir tasarrufunun olduğunu benimseyip uyuşmazlığı görmeye idari yargının görevli olacağına ilişkin savunma yerinde görülmemiştir...”⁷⁷. Öğretide, iş kaybı tazminatı talebiyle açılan davalarda karşı taraf İş ve İşçi Bulma Kurumu olduğuna göre, İşMK.m.1’in kapsamına girmeyen böyle bir davaya iş mahkemesinin bakabilmesi için, bir başka kanunda, örneğin; “4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumunun Kuruluş ve Görevleri Hak-

75 Y9HD., 19.10.1999, 13143/15961, **GÜNAY**, Şerh, 122-124.

76 Y9HD., 21.09.1999, 1999/13911-14067, **GÜNAY**, Şerh, 125 - 127.

77 YHGK., 08.12.1999, 1999/9-994/1021, **GÜNAY**, Şerh, 96-103.

kinda Kanun" veya "4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"da, bu kanundan doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceğine ilişkin açık bir hüküm bulunmasının gerekli olduğu, böyle bir hüküm olmadığına göre, 4046 sayılı Kanununun 21. maddesinin uygulanmamasından kaynaklanan iş kaybı tazminatı isteğine dayanan davalarda iş mahkemelerinin görevli olmaması gerektiği görüşü haklı olarak ileri sürülmektedir⁷⁸.

Geçerli olmayan bir hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan kişiler de işçi sayılır. Bu durumlarda da iş mahkemelerinin görevli olduğu kabul edilmelidir⁷⁹.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun haklarında uygulanması gereken kişilerin ölümü, iş mahkemelerinin görevini etkilemez⁸⁰. Böyle bir durumda, ölen kişinin kanuni mirasçıları, ölenin maddi hukuktan kaynaklanan haklarına halef olurlar. Maddi hukuk alanında halefiyet, usul hukukunda da sonuçlarını doğurur. Bu nedenle, ölene halef olan kanuni mirasçıların, iş mahkemelerinde davalarını açmaları gerekir. Bu esasın uygulanabilmesi için, mirasın reddedilmemesi gerekir⁸¹.

İşMK.m.1'de "o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar"la ilgili uyuşmazlıklar, iş mahkemelerinin görev alanı dışında tutulmuştur. Maddede yollama yapılan Kanun, 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bugün, 3008 sayılı İş Kanunu yerine 1475 sayılı İş Kanunu uygulanmaktadır. Bu nedenle, maddede 3008 sayılı Kanununun 2. maddesinin Ç, D ve E fıkralarına yapılan yollamanın, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine yapılmış olduğu kabul edil-

78 Ömer **EKMEKÇİ**, "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001, 105, 106.

79 **UYGUR**, 323, 324; **GÜNAY**, Şerh, 56.

80 **ÇENBERCİ**, 19; **GÜNAY**, Görev, 78; **NARMANLIOĞLU** İş Hukuku, 58, dn.157; **SÜZEK**, 141; **UYGUR**, 306.

81 **ÇENBERCİ**, 20; Cevdet İlhan **GÜNAY**, Şerhli İş Kanunu, Ankara 2001, 328.

melidir. Yollamanın, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine yapılmış olduğunun kabul edilmesi, beraberinde bir başka sorunu gündeme getirmektedir. Gerçekten, İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bıraktığı işlerle, 3008 sayılı Kanunun uygulama alanı dışında bıraktığı işler tamamıyla aynı değildir; 1475 sayılı Kanunun 5. maddesi, 3008 sayılı Kanunun 2. maddesinin Ç, D ve E fıkralarına nazaran daha geniş bir alanı kapsam dışı bırakmıştır. Bu durum karşısında, *kanımca da* bugün dahi, iş mahkemelerinin, sadece, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesindeki istisnalardan, 3008 sayılı eski İş Kanunu'nun 2. maddesinin Ç, D ve E fıkralarında belirtilen istisnalarla örtüşenlerinde görevli olmadığını, diğer istisnalarda ise, görevli olduğunu savunmak mümkün değildir⁸². Zira, İşMK., sözkonusu yollamayla, İş Kanunu'nun kapsam dışında bıraktığı tüm alanları iş mahkemelerinin görevi dışında bırakmayı amaçlamaktadır. Aksi halde, İşMK.'nin hiç amaçlamadığı bir sonuç kabul edilmiş olacaktır. Bu çerçevede, örneğin, uçaklarda uçucu personel olarak – pilot, makinist, telsizci, radarıcı, garson, hizmetçi (hostes)- görev yapanların işçilik haklarına ilişkin uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli değildir⁸³. Tarım işleri de, İş Kanunu'na tabi olmadığından bu tür işlerde; örneğin, seracılık ve bahçecilik işlerinde çalıştırılan kişi hakkındaki uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görülmesi mümkün olmaz⁸⁴. “Önemle belirtmek gerekir ki, 09.08.2002 tarih ve 4773 sayılı “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un –RG., 15.08.2002, 24847– 11. maddesiyle 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde bir değişiklik yapılarak, “50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım işlerinin yapıldığı işyerlerinde” İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı kabul edilmiştir. Hükmün karşıt anlamından, 50'den daha fazla işçi çalıştırılan

82 **TUNCAY**, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, 224.

83 Y9HD., 08.04.1997, 1996/22816, 1997/7954, İşveren Dergisi, C.35, S.10, Temmuz 1997, 17.

84 Y9HD., 13.03.1996, 1995/30139, 1996/5281, Cevdet İlhan **GÜNAY**, Şerhli İş Kanunu, 330.

tarım işyerlerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı sonucu çıkmaktadır. 4773 sayılı Kanununun 13. maddesinde, sözkonusu Kanununun 15 Mart 2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe gireceği öngörülmüştür. Bu gelişmenin sonucu olarak, 15 Mart 2003 tarihinden itibaren, 50'den daha fazla işçi çalıştırılan tarım işyerlerinde, işçiler ve işverenler arasında çıkacak uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülecektir. Şu hususu gözardı etmemek gerekir ki, İşK.m. 5'de İş Kanunu'na tabi oldukları belirtilenlere ait uyuşmazlıkların çözüm yeri iş mahkemeleridir⁸⁵. Örneğin; havacılığın bütün yer tesislerinde çalışanlar (İşK.m.5/2/b) ve kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işveren veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları (İşK.m.5/2/e) hakkında çıkacak uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.

İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalan işlerde çalışan kişilerin hizmet sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine konulacak bir hükümlerle, İş Kanunu'nda mevcut bir hakkın o işte çalışan kişiler hakkında da uygulanması sağlanabilir⁸⁶. Örneğin, uçucu personel için yapılmış bir toplu iş sözleşmesinde bu kişiler için kıdem tazminatı öngörülmüşse, bu kişiler İş Kanununa tabi olmadıkları halde, şartları varsa, kıdem tazminatından yararlanabileceklerdir⁸⁷. Kanunca, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış kişilere, hizmet sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde tanınan, İş Kanunu'nda mevcut bir hakkın uygulanmasından çıkacak uyuşmazlıkların çözüm yeri iş mahkemeleri olmamalıdır. Zira, böyle durumlarda, sözkonusu hak, İş Kanunu hükümlerine dayanarak değil, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine dayanarak talep edilebilir. Bir başka anlatımla, İş Kanunu'nda mevcut bir hakkın kapsam dışındaki kişilere de uygulanabileceğinin kabul edilmesi, bu kişilerin İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında oldukları gerçeğini değiştirmez. İşMK.m.1/1'deki hüküm karşısında, bu tür uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığın değerine göre, asliye veya sulh hukuk mahkemelerinin görevli olduğunun kabul edilmesi gerekir.

85 Mustafa **ÇENBERCİ**, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 234.

86 **ŞAHLANAN**, Çalışma Hayatı, 9.

87 **ŞAHLANAN**, Çalışma Hayatı, 9.

Buna karşılık Yargıtay, verdiği bir kararında; "...Ancak, hizmet akitlerinde veya TİS'inde tarım işçilerine de kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin hüküm mevcut olduğu takdirde tarım işçisi de böyle bir hükme dayanarak İş Mahkemesine dava açmak suretiyle kıdem tazminatı isteyebilir..."⁸⁸ görüşüne yer vererek, bu tür durumlarda iş mahkemelerinin görevli olduğunu kabul etmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesindeki düzenleme karşısında, çalışma ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayanmadığı bütün durumlarda iş mahkemelerinin görevli olmadığı kabul edilmelidir⁸⁹. Ancak, Yargıtay verdiği bazı kararlarında bu temel esastan ayrılmaktadır. Örneğin, Yargıtay verdiği bir kararında; "...davacının, dosya içeriğinde 'çırak' olduğu yazılı ise de, buna karşın olay tarihi itibarıyla 19 yaşından gün aldığı saptanmıştır. Öte yandan 3308 sayılı Yasanın 10. maddesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 5/6 maddesinde 18 yaşını bitiren çıraklar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanacağı ve çıraklık ile ilgili özel kuralların sözkonusu olamayacağı hükme bağlanmıştır. Şu duruma göre, 18 yaşını bitiren çıraklar hakkında, İş Kanunu hükümleri sözkonusu olacağına göre, mahkemenin görevli olarak davaya bakması gerekirken görev yönünden reddetmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir..." görüşüne yer vermiştir⁹⁰. İşK., İş Kanunu hükümlerinin 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında uygulanmayacağını belirtmiştir (İşK.m.5/1/6). Hükmün karşıt anlamından, 18 yaşını bitirmiş çırakların, çıraklık sözleşmesiyle çalışmaya devam etmeleri halinde, haklarında İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı sonucu çıkmaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki, 18 yaşını bitirmiş çıraklar hakkında, İş Kanunu hükümlerinin uygulanması, çırak ile usta arasındaki ilişkiyi kendiliğinden hizmet sözleşmesi haline getirmez⁹¹. Yasakoyucunun, 18 yaşını

88 Y9HD., 03.03.1992, 2280/9386, **BOZKURT**, 77.

89 Bu konudaki ayırık durumlar için bak., aşağıda, V A, D, E ve F.

90 Y21HD., 20.11.1995, 6281/7104, Bozkurt, 86, 87.

91 **ÇELİK**, 40; **TUNCAY**, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, 225; M.Fatih **UŞAN**, "3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada

bitirmiş çıraklara, İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasını ön-görmesinin nedeni, sözkonusu kişilerin çırak adı altında çalış-tırılarak kanunun koruyucu şemsiyesi dışında bırakılmalarını önlemektir⁹². Bu nedenle, *kanımca da* sözkonusu çıraklarla il-gili uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülmesine ilişkin Yargıtay görüşü yerinde değildir⁹³.

Bir başka kararında Y9HD., isabetsiz olarak, 4081 sayılı Çiftçi Mallarını Koruma Kanunu kapsamındaki koruma bekçi-leri hakkındaki uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülmesi-ne karar vermiştir⁹⁴. Köylerde ihtiyar meclisi, şehir ve kasaba haricinde olup belediye sınırları içinde veya dışında bulunan zirai ürünlerin üretildiği sahalarda koruma meclisi; köy sınır-ları içinde veya şehir ve kasaba haricinde olup, belediye sınır-ları içinde veya dışında bulunan zirai ürünlerin üretildiği saha-larda, ekili, dikili veya kendiliğinden yetişen bütün bitkilerle Orman Kanununun kapsamına girmeyen ağaçlar ve ağaçlık-la-rı, ziraatta kullanılan veya ziraatla ilgili olan her çeşit taşınır ve taşınmaz malları, su arkları, set ve bentlerle hendek, çift duvar ve benzeri engeller, tarla ve bahçe yollarını korumak ve bu mal-lara zarar verildiği hallerde, zarar verici fiilin devamına engel olacak tedbirleri almak, meydana gelen zararın tespitine yara-yacak delilleri toplayarak keyfiyeti koruma veya ihtiyar mecli-sine bildirmek ve imkan bulunan hallerde bir zabıt tutanağı tutmak görevlerini yerine getirmek üzere, bekçiliğe ehil gör-dükleri kişileri seçerek tayinlerini vali veya kaymakamın tasdi-kine arz eder (4081 sayılı ÇMKHK.m.1,2,3,7, 12, 24). *Kanımca,*

Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri", Çimento İşveren Dergi-si, Mart 1994, C.8, S.2, 13.

92 Fevzi **ŞAHLANAN**, Ferdi İş ilişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997, 3.

93 **ŞAHLANAN**, Değerlendirme, 4; Yargıtay'ın bu konuda ulaştığı sonucu paylaşan görüş için bak., Sabahattin **YÜREKLİ**, "Çıraklık Kavramı, Çı-rakların Sosyal Güvenliği ve Çıraklarla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi", Prof.Dr.Erdoğan Moroğlu'na 65. Yaş Günü Armağanı, 2.Bası, Ocak 2001, 1081; **BOZKURT**, 86. Bu konudaki tar-tışma için ayrıca bak., **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, 59, dn.159.

94 Y9HD., 27.10.1999, 13223/16397, **GÜNAY**, Şerh, 120, 121.

koruma bekçilerinin çalışma ilişkisi, tarafların hür iradeleriyle belirlenen bir özel hukuk borç ilişkisi değil, idari bir tasarrufla belirlenen kamu hukuku borç ilişkisidir. Bir başka anlatımla, koruma bekçisi ile çalıştıran arasında bir hizmet sözleşmesi yoktur⁹⁵. Taraflar arasındaki çalışma ilişkisi, statü hukukundan kaynaklanmaktadır. 4081 sayılı Kanunda, bu Kanundan doğacak uyuşmazlıkların, iş mahkemelerinde görüleceğine dair açık bir düzenleme de bulunmadığından, uyuşmazlığın iş mahkemelerinde çözümlenmesi mümkün olmayıp uyuşmazlığın idare mahkemelerinde çözümlenmesi gerekir.

2.1.2. Uyuşmazlığın İşveren veya İşveren Vekili Tarafı

Bir uyuşmazlığın iş mahkemelerinin görev alanına girebilmesi için, uyuşmazlığın işçi tarafının karşısında işveren veya işveren vekili yerelmalıdır. İşveren ve işveren vekili niteliği belirlenirken de, 1475 sayılı İş Kanunu dikkate alınacaktır⁹⁶. İş Kanunu'nun 1. maddesine göre, "*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye işveren denir...*" Aynı şekilde, "*işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimse-lere işveren vekili denir...*"

Üzerinde durulması gereken önemli bir sorun, işveren ve işveren vekilleri arasında doğacak uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümlenmesinin mümkün olup olmadığıdır. Genellikle, işveren vekiline verilen temsil yetkisinin kaynağını hizmet sözleşmesi oluşturmaktadır⁹⁷. Nitekim, İş Kanunu bu gerçeği dikkate alarak, işveren vekilliği sıfatının, işçilere tanınan hak

⁹⁵ Öğretide savunulan bir görüşe göre ise, koruma bekçileri, kamu hukukuna tabi hizmet sözleşmesiyle çalışan kişiler olarak nitelendirilmektedir, Tankut **CENTEL**, "Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtay'ın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1988, Genel Görüşme, 209. Bu görüş çerçevesinde, koruma bekçileri hakkında çıkan uyuşmazlıklarda, iş mahkemelerinin görevli olacağı kabul edilecektir.

⁹⁶ **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 114.

⁹⁷ **ÇELİK**, 45; Şahlanan, Çalışma Hayatı, 16; Tankut **CENTEL**, İş Hukuku C.1, Bireysel İş Hukuku, 69.

ve vecibeleri ortadan kaldırmayacağını belirtmiştir (İşK.m.1/f.4). Temsil yetkisinin kaynağını hizmet sözleşmesinin oluşturduğu durumlarda işveren ile işveren vekili arasındaki uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceğinde kuşku yoktur⁹⁸. Ancak, uygulamada, pek sık olmamakla birlikte, temsil yetkisinin kaynağını, vekâlet sözleşmesinin veya statü hukukuna dayanan bir ilişkinin oluşturması da mümkündür⁹⁹. Böyle durumlarda, işveren ve işveren vekili arasında çıkabilecek uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülmez.

2.2. Uyuşmazlığın Nitelik Unsuru

İşMK.m.1/1'e göre, işçi ile işveren veya işveren vekili arasındaki uyuşmazlığın hizmet sözleşmesinden veya İş Kanunu'ndan kaynaklanan bir uyuşmazlık olması gerekir. Şu halde, işçi ile işveren veya işveren vekili arasında hizmet sözleşmesi dışındaki sözleşmelerden kaynaklanan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli değildir. Taraflar arasında, hizmet sözleşmesinden başka; örneğin, bir kira sözleşmesi varsa, hiç kuşkusuz kira sözleşmesinden doğan uyuşmazlık, iş mahkemelerinde görülmez. Aynı şekilde, uyuşmazlığın, İş Kanunu dışında bir başka kanun; örneğin, Ticaret Kanunu'ndan doğmuş olması halinde de, iş mahkemelerinin görevi yoktur. Nitekim, Yargıtay, gemi adamının ücret alacağını gemi siciline rehin olarak tescilli davasında, uyuşmazlığın Türk Ticaret Kanunu'nun uygulanmasından doğmuş olduğunu, bu sebeple uyuşmazlığın incelenmesinin ticaret mahkemesinin görev alanı içine girdiğini isabetli bir şekilde belirtmiştir¹⁰⁰.

Ayrıca, uyuşmazlık bir hukuk uyuşmazlığı olmalıdır. İşMK.m.1/1'de "hukuk uyuşmazlıkları" anlatımına yer verildiğinden iş mahkemeleri, ancak sözkonusu uyuşmazlığın bir hukuk uyuşmazlığı olması halinde görevli olacaktır¹⁰¹. Esasen,

⁹⁸ SÜZEK, 142; BOZKURT, 85; UYGUR, 305.

⁹⁹ CENTEL, İş Hukuku, 68, 69.

¹⁰⁰ Y9HD., 26.04.1999, 7103/7700, GÜNAY, Şerh, 132.

¹⁰¹ ŞAHLANAN, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 116; SÜZEK, 141; H. Argun BOZKURT, "İş Mahkemelerindeki Yargılama Usulünün Ana

İşK.m.108'de İş Kanunu'nun cezai hükümlerinin uygulanmasında, sulh ceza veya asliye ceza mahkemelerinin görevli olduğu hükme bağlanmıştır. Uyuşmazlık, bir hukuk uyuşmazlığı olmak kaydıyla, açılacak davanın; eda, tespit veya yenilik doğuran (inşai) bir dava olmasının, mahkemenin görevine herhangi bir etkisi yoktur¹⁰².

C. Toplu İş Hukuku'ndan Doğan Uyuşmazlıklarda Görev Kuralları

1. 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlardan Doğan Uyuşmazlıklarda Görev Kuralları

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu; kimi uyuşmazlıkların, iş davalarına bakmakla görevli mahkemeler tarafından çözüleceğini açıkça belirtmiştir. Örneğin, 2821 sayılı Kanunun; 4., 6/6., 17/3., 22/3., 30., 52., 53., 54., 56. ve 58/1, 2. maddelerinden doğan uyuşmazlıklar ile 2822 sayılı Kanunun 3/3., 12/4., 15., 16., 36/2., 39/2-4., 46., 47/1,2., 51/4., 60. ve 61. maddelerinden doğan uyuşmazlıklar, iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir. Belirtilen bu uyuşmazlıkların dışında kalan uyuşmazlıklar da, 2821 sayılı Kanunun 63/2. maddesinde ve 2822 sayılı Kanunun 66. maddesinde yeralan; *"Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir."* hükmü nedeniyle yine iş mahkemelerinde görülür. Nitekim, 2821 sayılı Kanunun 61. maddesinden kaynaklanan, sendikaya bağlı işçilerin, sendika aidatlarından ötürü, davacı işverenin bir borcu olmadığına tespitine ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde, iş mahkemeleri görevlidir¹⁰³. Bu şekilde, iş mahkemelerinin görev alanını belirleyen genel bir hükme, 274 ve 275 sayılı Kanunlarda yerverilmemişti. Bu nedenle, öğretide 274 ve 275 sayılı Kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belir-

Hatları", İş ve Hukuk Dergisi, Y.28, S.237, Ekim - Kasım 1993, 12; Uygur, 303.

¹⁰² ÇENBERCİ, 27.

¹⁰³ Y13HD., 19.10.1988, 3184/4823, KURU, 5609.

tilen uyuşmazlıkların dışındaki uyuşmazlıklarda hangi mahkemelerin görevli olacağı hususunda farklı görüşler ileri sürülmüştü¹⁰⁴. 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda getirilen bu hükümler karşısında artık bu tartışmalar önemini kaybetmiştir.

2821 sayılı Kanununun 63/2. maddesinde, “*Bu Kanununun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar*” şeklinde bir anlatıma yer verilmiştir. Kanunun bu anlatımı, Sendikalar Kanunu’nun uygulandığı halleri kapsamına aldığı gibi, Sendikalar Kanunu’nun 63/1. maddesi gereğince, Dernekler Kanunu’nun ve Medeni Kanunun, sendikalar için uygulandığı halleri de kapsamına alır¹⁰⁵. Gerçekten, Sendikalar Kanunu 63/1’e göre, “*işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları hakkında, bu Kanunda, hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.*” Şu halde, Sendikalar Kanunu’ndan doğan uyuşmazlıklarda, iş mahkemelerinin görevli olacağına ilişkin esas, uyuşmazlığın; Sendikalar Kanunu’ndaki boşluktan ötürü, Dernekler Kanunu’ndan veya Medeni Kanun’dan doğmuş olması halinde dahi değişmez; çünkü, Dernekler Kanunu’nun veya Medeni Kanunun sözkonusu hükmü, SenK.m.63/1 gereğince, Sendikalar Kanunu’nun bir hükmü haline gelmiştir¹⁰⁶. Hiç kuşkusuz, Sendikalar Kanunu’ndan doğan uyuşmazlık, Sendikalar Kanunu’nun kapsamına aldığı işçi ve işverenler tarafından kurulan sendikalarla veya onların biraraya gelerek oluşturduğu konfederasyonlarla ilgili olmalıdır. Zira, Sendikalar Kanunu, çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için, işçiler ve işverenler tarafından oluşturulan sendikalar ile konfederasyonların kuruluş, teşkilat, faaliyet ve denetleme hususundaki temel esasları düzenlemek

¹⁰⁴ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bak., **ŞAHLANAN**, İş Yargılaması, 16-23; Metin **KUTAL**, “İş Mahkemelerinin Görev Alanı”, İktisat ve Maliye Dergisi, C.23, S.10, Ocak 1977, 431-434; Hasan **KARAOK**, “İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi, 274 ve 275 sayılı Yasalardan Doğan Uyuşmazlıkların Yargılama Yeri”, İBD., C. 42, S.3-4, 1968, 112-117; Kuru, Tebliğ, 14; **UYGUR**, 328-331.

¹⁰⁵ Fevzi **ŞAHLANAN**, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, 20, 21.

¹⁰⁶ **ŞAHLANAN**, Sendikalar, 21; Tuncay, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, 227.

amacını gütmektedir (SenK.m.1). Bu nedenle, 2821 sayılı Kanun anlamında sendika sayılmayan, kurucu ve üyeleri işçi veya işveren niteliğinde olmayan örgütlerle ilgili uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli değildir. Nitekim, Yargıtay, “İşsiz, Sigortasız, Sendikasıız İşçilerin Dayanışma Sendikası” adlı örgütün kapatılmasına ilişkin davada, bu hususu vurgulamıştır. “...davaya konu olayda kurulmuş bulunan topluluklar sendika kapsamı içinde düşünülemez olduğundan onlar tarafından kurulmuş olan temsilciliklerin de kapatılması ya da faaliyetlerinin durdurulması gibi isteklerin iş mahkemelerinde görülmesi olağanı bulunmamaktadır. Böyle bir uyuşmazlığı çözmekle görevli mahkeme asliye hukuk mahkemesidir.”¹⁰⁷

2821 sayılı Kanununun 63/2 ve 2822 sayılı Kanununun 66. maddesinde, “Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar” şeklinde bir anlatım bulunmasına rağmen, iş mahkemelerinin görev alanına bu Kanunlardan doğan bütün uyuşmazlıkların değil, sadece hukuk davalarıyla ilgili uyuşmazlıkların girdiği kabul edilmelidir¹⁰⁸. Bu nedenle, SenK.m.59 ve Toplu GLK.m.68 vd. maddelerinden doğan ceza hükümlerinin uygulanmasına ilişkin ceza davaları iş mahkemelerinin görev alanına girmeyip ceza mahkemelerinin görev alanına girer¹⁰⁹.

2. 4688 sayılı Kanundan Doğan Uyuşmazlıklarda Görev Kuralları

1982 Anayasası’nda, 23.07.1995 tarih ve 4121 sayılı Kanun - RG. 26.07.1995, 22355 - ve 03.10.2001 tarih ve 4709 sayılı Kanunla - RG. 17.10.2001, 24556 (mükerrer) - yapılan değişiklikler doğrultusunda; kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların

¹⁰⁷ Y9HD., 21.12.2000, 19723/19481, **TÜHİS**, C.17, S.2, Kasım 2001, 77, 78.

¹⁰⁸ **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 119.

¹⁰⁹ **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 119; **TUNCAY**, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, 227.

kuruluşu, organları ve yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı buldukları konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulu arasında yürütülecek toplu görüşmelere ilişkin esasları düzenlemek amacıyla 25.06.2001 tarih ve 4688 sayılı "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu" - RG. 12.07.2001, 24460 - çıkarılmıştır.

Sözkonusu değişikliklerden önce, Yargıtay, kamu görevlisi statüsünde çalışan kişilerce kurulan sendikaların, 2821 sayılı Kanun kapsamında sendika olmadıklarından, bu nitelikteki sendikalar hakkındaki uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde değil, asliye hukuk mahkemelerinde çözümleneceğini kabul etmekteydi¹¹⁰. Ancak, bugün; kamu görevlileri sendikalarıyla ilgili uyuşmazlıkların, hangi mahkemelerde çözümleneceği hususu, 4688 sayılı Kanun çerçevesinde belirlenmelidir. Kanun; 6/7., 10/8., 14/4., 31/1. ve 37/1. maddelerinde çıkabilecek bazı uyuşmazlıkların, iş mahkemelerinde görüleceğini hükme bağlamış olmakla birlikte, bunların dışındaki uyuşmazlıkların da, iş mahkemelerinde görülebileceğine yönelik, genel bir hükme yervermemiştir. Buna karşılık, Kanununun 43. maddesinde; "Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2908 sayılı Dernekler Kanunu, 743 sayılı Türk Medeni Kanunu ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacaklar hakkında kamu görevlilerinin tabi oldukları personel kanunlarının ilgili hükümleri uygulanır." şeklinde bir hüküm bulunmaktadır. Bu nedenle, *kanımca*, 2821 sayılı Kanununun 63/2. maddesinde Kanundan doğan bütün uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceğine dair esas, 4688 sayılı Kanun hakkında da uygulanabilecektir. Şunu da belirtmek gerekir ki, 4688 sayılı Kanun bakımından da, iş mahkemelerinin görevi, hukuk davalarıyla sınırlı olacaktır. Kanununun 38. maddesinde yeralan ceza hükümlerinden doğan uyuşmazlıklar, iş mahkemelerinde değil ceza mahkemelerinde çözülecektir.

¹¹⁰ Y9HD., 02.03.1993, 3465/3450, Türkiye'de Sendikal Örgütlenme, Uluslararası Dayanakları, Uygulaması ve Sorunları, İstanbul 1999, 183.

D. Sosyal Güvenlik Hukuku'ndan Doğan Uyuşmazlıklarda Görev Kuralları

Sosyal Güvenlik Hukuku'ndan doğan uyuşmazlıkların çözümünde, görevli mahkemeyi belirleyen İşMK.m.1/B'ye göre, "İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara" da iş mahkemelerinde bakılır. Maddede geçen; "İşçi Sigortaları Kurumu", "Sosyal Sigortalar Kurumu" olarak anlaşılmalıdır. Zira, Kurumun adı, 506 sayılı Kanununun 136. maddesiyle Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir. Uyuşmazlığın, iş mahkemelerinin görev alanına girebilmesi için; ilk olarak, uyuşmazlığın Sosyal Sigortalar Kurumu ile sigortalılar veya sigortalılar yerine geçen hak sahipleri arasında çıkmış olması gerekir. İkinci olarak, sözkonusu taraflar arasındaki uyuşmazlık, "sigortalılık ilişkisinden" kaynaklanmalıdır. Bu yön hakkında, maddede herhangi bir açıklık olmamakla birlikte, maddenin düzenleniş amacı gözönüne alındığında, uyuşmazlığın, "sigortalılık ilişkisinden" doğan bir uyuşmazlık olması gerektiği kabul edilmelidir¹¹¹. Örneğin, Sosyal Sigortalar Kurumu'na ait bir binada kiracı olan bir sigortalının Kurumla arasında kira sözleşmesinden doğan bir uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi mümkün değildir¹¹².

İş mahkemelerinin bu konudaki görevini belirleyen diğer düzenlemeler, SSK.m.134, Bağ-Kur Kanunu m.70 ve Tarım Bağ-Kur Kanunu m.55'de yer almaktadır. Bu düzenlemelere göre, "Bu Kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür." Maddede bulunan "uzlaşmazlık" anlatımının, "uyuşmazlık" anlatımından bir farkı yoktur. "Bu davalara bakmakla görevli mahkeme"yle de kastedilen, iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemeleridir. Bu düzenleme, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 39. maddesi gereğince, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından da geçerlidir. SSK, Bağ-Kur Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigor-

111 ŞAHLANAN, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 117.

112 ŞAHLANAN, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 117.

talar Kanunu ve Tarım Bağ-Kur Kanunu'ndaki bu düzenlemeler, İşMK.m.1/B'de yeralan düzenlemeyi yürürlükten kaldırmış olmayıp, aksine iş mahkemelerinin bu konudaki görev alanını genişletmektedir¹¹³. Bu maddeler çerçevesinde, iş mahkemelerinin görev alanının belirlenmesinde, önemli olan, uyuşmazlığın, sözkonusu Kanunlardan doğmuş olmasıdır; yoksa, uyuşmazlığın taraflarının belirli kişiler olmasının bir önemi yoktur. Buna göre, iş mahkemeleri, Sosyal Sigortalar Kurumu ile sigortalılar veya hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklar dışında, Kurum ile işverenler arasındaki uyuşmazlıklara da bakacaklardır¹¹⁴.

İş mahkemeleri, İşMK.m.1/B kapsamına girmeyen; ancak, SSK, Bağ-Kur Kanunu, Tarım İş Kanunu veya Tarım Bağ-Kur Kanunu'nun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda da görevlidir. Bunun doğal sonucu olarak, İşMK.m.1/B kapsamına girmeyen bir uyuşmazlık, yukarıda belirttiğimiz sosyal güvenlik hukukuna ilişkin Kanunların uygulanmasından da kaynaklanmıyorsa, iş mahkemeleri görevli değildir. Bu sebeple; örneğin, Sosyal Sigorta Kurumu Hastanesinde, Kurum doktorunun kusurundan dolayı sigortalıların uğradıkları zararların tazmini davalarında¹¹⁵ veya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesinde tedavi görmekte olan bir sigortalının, Kurum personeli tarafından tecavüze uğramasından dolayı oluşan zararın tazmini davalarında¹¹⁶ iş mahkemelerinin görevinden bahsedilemez. Zira, bu tür durumlarda, zarar, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun, Kanunla belirtilen hizmetin yürütülmesi sırasında meydana gelen hizmet kusurundan doğmaktadır. Bu zararın karşılanmasına yönelik uyuşmazlıklar; ne İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi, ne de Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 134. maddesi kapsamına girer; sözkonusu zararların tazmini

113 **ŞAHLANAN**, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 117; **SÜZEK**, 143; **UYGUR**, 328.

114 A.Can **TUNCAY**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, 131; **UYGUR**, 332.

115 Y21HD., 10.06.1997, 2139/3940, **GÜNAY**, Şerh, 194; Y10HD., 30.12.1998, 9463/9537, **GÜNAY**, Şerh, 181, 182.

116 Y9HD., 22.09.1997, 15945/15945, **GÜNAY**, Şerh, 138, 139.

davaları, idarenin hizmet kusurundan kaynaklanmakta olduğundan, idare mahkemelerinde görülmelidir¹¹⁷.

SSK.m.134'de, Kanundan doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği öngörülmesine rağmen, SSK'nın bazı maddelerinde, mevcut uyuşmazlığın çözümünde başka bir merci görevlendirilmişse, uyuşmazlık o merci tarafından çözülür¹¹⁸. Örneğin; tehlike sınıf ve derecesiyle prim oranı hakkında Kurumca yapılacak işlemlere ilişkin uyuşmazlıklar, Çalışma Bakanlığınca ve Bakanlığın kararına karşı itirazlar, Danıştay'ca çözümlenir (SSK.m.75). SSK'na göre, belirtilmiş hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkacak uyuşmazlıklar, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca çözümlenir (SSK.m.11, SSSİT.m.43/A,1), Ayrıca, SSK.m.109'da belirtilen hallerde verilen raporlar üzerine, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından verilecek kararlara karşı itirazlar da, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'nca karara bağlanır (SSK.m.109/5). Sosyal Sigortalar Kanunu'nda, Yüksek Sağlık Kurulu kararlarına karşı ilgililerin itiraz yoluna başvurabilip başvuramayacakları belirtilmemiştir. Bu hususta, Y9HD, Y10HD ve YHGK kararları arasındaki çelişkiler üzerine, YİBBGK, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'nca verilen kararlar aleyhine, ilgililerin iş mahkemelerine başvurabileceğini kabul etmiştir¹¹⁹.

506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesinde belirtilen sandık üyeleriyle ilgili uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli olduğu gibi, 506 sayılı Kanunun 128. maddesi uyarınca kurulan munzam sandıklarla ilgili davalarda da iş mahkemeleri görevlidir¹²⁰.

117 **GÜNAY**, Görev, 103.

118 **GÜNAY**, Şerh, 61; **TUNCAY**, Sosyal Güvenlik, 132.

119 YİBK., 28.06.1976, 6/4, RG., 26.07.1976, 15658; Ayrıca bak. Ali **GÜZEL**/Ali Rıza **OKUR**, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 1999, 189; A.Murat **DEMİRCİOĞLU**/Ali **GÜZEL**, İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İTO Yayın No. 2000-23, 188; **TUNCAY**, Sosyal Güvenlik, 230.

120 Y10HD., 22.01.1996, 10992/69, **GÜNAY**, Şerh, 182, 183; Y10HD., 22.01.1996, 10989/66, **GÜNAY**, Şerh, 183, 184.

SSK.m.140'da bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere Sosyal Sigortalar Kurumu'nca idari para cezası verileceği, bu suretle verilen idari para cezalarına tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine itiraz edilebileceği hükme bağlanmıştır¹²¹. Bu nedenle, Kurumca verilen idari para cezalarına itiraz davalarında iş mahkemeleri görevli değildir¹²².

V. İş Yargılamasında Bazı Özel Durumlar Karşısında Görev

A. İşK.m.75'den Doğan Davalar

İş Kanunu'nun 75. maddesine göre, Bölge Çalışma Müdürü başkanlığında, işyerleri işçi sağlığı ve işgüvenliği bakımından teftişe yetkili iki müfettiş, bir işçi bir işveren temsilcisinden oluşan, beş kişilik bir komisyon tarafından verilen, işin tamamen veya kısmen durdurulması (İşK.m.75/A) veya işyerinin kapatılması (İşK.m.75/B) kararlarına karşı işverenin mahalli iş mahkemesinde altı işgünü içerisinde itiraz etmek yetkisi vardır. Mahkeme, itirazı altı işgünü içinde karara bağlar. Bu işler, acele mevaddandır. Kararlar kesindir (İşK.m.75/C).

B. İtirazın İptali Davaları

İş Kanunu'ndan veya hizmet sözleşmesinden doğan bir alacak hakkının, örneğin; ücret, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı veya sözleşmede öngörülen cezai şartın, icra takibi yoluyla talep edilmesi halinde, takibe yapılan itirazın, İİK.m.67 uyarınca iptali davasında, iş mahkemeleri görevlidir. Nitekim, bir kararında Yargıtay, bu hususu vurgulamıştır. Bu karara göre, "davacı işveren sözleşme kurallarına uymayan davalı işçisi hakkında, sözleşmede öngörülen cezai şartın tahsili amacıyla ilamsız icra takibinde bulunmuş, bu takibe karşı davalı işçinin itiraz etmesi üzerine takibin durması sonucu davacı işveren iti-

¹²¹ Bak., DEMİRCİOĞLU/GÜZEL, 95.

¹²² ŞAHLANAN, İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, 118.

razın iptali, icranın devamı ve icra inkâr tazminatının hüküm altına alınması için işbu davayı açmış bulunmaktadır. Açılmış bulunan bu dava, İcra İflâs Kanununun 67. maddesindeki kurallara göre açılmış itirazın iptali niteliğinde bulunmaktadır. Bu itibarla anılan yasanın 68. maddesinde sözüedilen durumla, bir ilgisi bulunmamaktadır. Böyle olunca, iş mahkemesinin iddia ve savunmayı dikkate alarak ve tarafların gösterecekleri delilleri toplayıp inceleme ve araştırma konusu yaparak hasil olacak sonuca göre davanın ya esastan reddine ya da istek doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmesi gerekir.”¹²³

İcra takibine yapılan itirazın iptali yerine, itirazın kaldırılması talep edilmişse, bu durumun halli, İcra Tetkik Mercileri'nin görev alanına girdiğinden, iş mahkemeleri görevli olmaz.

C. Temyiz İncelemesi Sonucu Kesinleşen Göreve İlişkin Kararlar ve Yargı Yeri Belirtilmesi (Merci Tayini)

Yargıtay'ca verilen merci tayini kararları ile temyiz incelemesi sonucu kesinleşen göreve veya yetkiye ilişkin kararlar, davaya ondan sonra bakacak mahkemeyi bağlar (HUMK.m.25/son). Buna göre;

1- Asliye hukuk veya sulh hukuk mahkemesine açılmış olan bir dava hakkında, ilgili mahkemenin, görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğundan bahisle verdiği görevsizlik kararı, temyiz edilmiş ve Yargıtay, bu görevsizlik kararını onamışsa, dava dosyası, kesinleşen görevsizlik kararında görevli olduğu belirtilen iş mahkemesine gönderilir. Bu durumda iş mahkemesi, temyiz incelemesi sonucunda kesinleşen bu görevsizlik kararıyla bağlıdır (HUMK.m.25/3), görevsiz olduğu kanısına varsa bile, görevsizlik kararı veremez, davayı görür¹²⁴.

2- Asliye hukuk veya sulh hukuk mahkemesi, görevli olduğu kanısıyla esas hakkında karar vermiş; bu karar, Yargı-

¹²³ Y9HD., 10.04.1996, 6800/7909, **KURU**, 5622.

¹²⁴ **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, 212.

tay'ca görevsizlik nedeniyle bozulmuş ve mahkeme bozmaya uygun biçimde görevsizlik kararı vererek dosyayı iş mahkemesine göndermişse, bu görevsizlik kararı, temyiz edilmeksizin kesinleşmiş olsa bile, artık, Yargıtay hangi mahkemenin görevli olduğunu bozma kararında belirttiğinden iş mahkemesini bağlar (HUMK.m.25/3), iş mahkemesi görevsiz olduğu kanısına varsa bile, görevsizlik kararı veremez davayı görür¹²⁵. Yargıtay'ın bu konuyla ilgili bir kararına göre, "davacı bir kısım alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesi için asliye hukuk mahkemesinde dava açmış, mahkemece verilen hükmün temyizi üzerine, Yargıtay 13. Hukuk Dairesi'nce görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğundan bahisle karar bozulmuş bu gelişmelerden sonra dava iş mahkemesine intikal etmiştir. Bu kez iş mahkemesince de görevli mahkemenin asliye hukuk mahkemesi olduğu düşünülerek dava dilekçesinin görevsizlik nedeniyle reddine karar verilmiş ise de, HUMK'nun 25/son maddesi dikkate alınmamıştır (...) Bu bağlayıcı hüküm karşısında, işin esasının incelenerek, hasıl olacak sonuca göre bir karar vermek gerekirken yazılı şekilde dava dilekçesinin görevsizlik nedeniyle reddine şeklinde hüküm hatalıdır."¹²⁶

3- İş Mahkemesine açılmış olan bir dava hakkında, iş mahkemesi görevsiz olduğuna karar verir ve bu görevsizlik kararı Yargıtay'ca bozulursa, mahkeme bu davayı görmeye devam eder. Tekrar görevsizlik kararı veremez (HUMK.m.25/3).

İş Mahkemesine (veya asliye – sulh hukuk mahkemesine) açılmış olan bir dava hakkında, iş mahkemesi (veya asliye – sulh hukuk mahkemesi) bu davaya bakmakla görevli olmadığını düşünüyorsa, görevsizlik kararı vererek, davaya bakmakla görevli olduğunu düşündüğü mahkemeye dosyayı gönderir. Verilen görevsizlik kararı üzerine, dosya kendisine gönderilen mahkeme, bu davaya bakmakla yükümlü olmadığından; o da, görevsizlik kararı vererek dosyayı ilk mahkemeye gönderebilir. Bu durumda, mahkemeler arasında "olumsuz görev uyuşmazlığı" çıkmış olur. İşte, iki mahkemenin aynı dava hakkında ay-

¹²⁵ KURU/ARSLAN/YILMAZ, 212.

¹²⁶ Y9HD., 08.03.1996, 3340/4777, GÜNAY, Şerh, 64, dn. 87.

rı ayrı görevsizlik kararı vermiş olmaları ve bu görevsizlik kararlarının temyiz edilmeksizin kesinleşmiş bulunması halinde, görevli mahkemenin belirlenmesi için yargı yerinin belirtilmesi yoluna başvurulur¹²⁷. İlk derece hukuk mahkemeleri için, yargı yeri belirtilmesi hususunda, Yargıtay 20. Hukuk Dairesi görevlidir. Böyle bir durumda, Yargıtay 20. Hukuk Dairesi, iş mahkemesini yargı yeri olarak belirlemişse, bu davaya iş mahkemesince bakılmak zorundadır (HUMK.m.25/3).

Şu halde, Yargıtay'ca verilen merci tayini kararlarıyla temyiz incelemesi sonucu kesinleşen göreve ilişkin kararlar, davaya ondan sonra bakacak mahkemeyi bağladığından; o dava, aslında iş mahkemesinin görev alanına girmese bile, iş mahkemesi davaya bakmak zorundadır¹²⁸.

D. Karşılık Davalar

Açılmış olan bir davada, davalının, aynı mahkemede ve aynı dosyada davacıya karşı dava açmasına karşılık dava denir¹²⁹.

Asıl davayla karşılık davadan birinin özel mahkemede, diğerinin genel mahkemede görülmesi durumunda karşılık dava açılıp açılmayacağı konusunda bir açıklık yoktur¹³⁰. Özel mahkeme niteliğinde olan iş mahkemelerinin, görev alanına giren konularda uzmanlaşmış oldukları ve işçinin korunması ilkesinden hareketle, iş mahkemelerinin görevine giren bir davanın, genel mahkemelerde görülen bir davaya karşılık dava olarak açılmayacağını kabul etmek gerekir¹³¹. Örneğin, işverenin, aynı zamanda kiracısı olan işçiye, kira parasının ödenmesi hususunda genel mahkemede açtığı bir davaya karşılık, iş-

¹²⁷ KURU/ARSLAN/YILMAZ, 210; ÜSTÜNDAĞ, 235; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, 114.

¹²⁸ GÜNAY, Görev, 105.

¹²⁹ KURU/ARSLAN/YILMAZ, 646; PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, 318.

¹³⁰ PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, 319.

¹³¹ PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, 319.

çinin hizmet sözleşmesinden doğan ücret alacağıının ödetilmesi hususunda genel mahkemede karşılık dava açması mümkün olmaz. Buna rağmen, böyle bir karşılık dava açılmışsa, öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, HUMK.m.481 kıyasen uygulanarak genel mahkemenin her iki dava hakkında da görevsizlik kararı vererek, hem asıl davanın hem de karşılık davanın iş mahkemesine gönderilmesine karar vermesi uygun olur¹³². Buna karşılık, iş mahkemesinde görülmekte olan bir davaya karşı, genel mahkemelerin görevine giren bir davanın karşılık dava olarak açılabilmesi ve iş mahkemesinin her iki davayı birlikte inceleyip karara bağlayabilmesi mümkündür¹³³.

E. Vekâlet Ücretine İlişkin Davalar

HUMK.m.15'e göre, "Bir dava münasebetiyle iki taraf vekillerinin ücret ve masraf iddiaları miktarı her neye baliğ olursa olsun o davaya bakan mahkemede görülür." Bu hüküm gereğince, vekille takip edilen bir dava nedeniyle davanın tarafı ile vekil arasındaki vekâlet ücreti ve (keşif gideri, tebligat gideri, harç vs. gibi) dava giderleri hakkında açılacak dava, asıl davaya bakan mahkemede görülür¹³⁴. Bu esas, asıl mahkemenin iş mahkemesi olması halinde de geçerlidir (İşMK.m.15, HUMK.m.15). Bir başka anlatımla, iş mahkemesinde sonuçlanmış bir davada da, vekil ile müvekkil arasında, bu nitelikte bir uyuşmazlık çıktığında, bu uyuşmazlığın çözümünde, ilk davaya bakan iş mahkemesi görevlidir¹³⁵. Yargıtay ise aksi görüştedir; Y9HD'nin bu kararına göre, "... Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 15. maddesi gereğince, iki taraf vekillerinin müvekkillerinden isteyecekleri ücret ve masraflara ait davalarda yetkili ve görevli mahkeme asıl davaya bakan mahkemedir. Somut olayda taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdi-

132 **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, 648; **PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES**, 319.

133 **ŞAHLANAN**, İş Yargılaması, 9; **KURU**, 5622, 5623.

134 **KURU/ARSLAN/YILMAZ**, 179; **ÜSTÜNDAĞ**, 210; **ALANGOYA**, 85.

135 **ŞAHLANAN**, İş Yargılaması, 9; **TUNCAY**, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, 223; **GÜNAY**, Görev, 106.

ne dayanmadığı dava dilekçesinden ve davalının savunmasından anlaşıldığı gibi, esasen bu husus mahkemenin de kabülündedir (...) Daha açık bir ifade ile hizmet sözleşmesi ilişkisi bulunmadığı için davaya bakmaya iş mahkemeleri görevli değildir.”¹³⁶

Önemle belirtmek gerekir ki, Avukatlık Kanunu'nun 167. maddesinde, 02.05.2001 tarih ve 4667 sayılı “Avukatlık Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun” - RG. 10.05.2001, 24398 - 80. maddesiyle yapılan değişiklikle bu hükmün artık uygulanma olanağı kalmamıştır¹³⁷. Gerçekten, AvK.m.167/1'e göre, avukatlık sözleşmesinden ve vekalet ücretinden kaynaklanan her türlü uyuşmazlıklar, artık hukuki yardımın yapıldığı yer barosu hakem kurulunca çözümlenecektir.

F. Dava Arkadaşlığı

İş mahkemeleri, işçi ile işveren veya işveren vekili arasındaki uyuşmazlıklarda görevlidir. Ancak, HUMK.m.43'de belirtilen şartlar gerçekleşmişse, işçi veya işveren olmayan bir kişi, iş mahkemesinde açılan bir iş davasında, işçi veya işverenin yanında (davacı veya davalı tarafta) dava arkadaşı olabilir. Böyle durumlarda, dava arkadaşlarından biri hakkında, davanın genel mahkemenin, diğeri hakkındaki davanın ise, iş mahkemesinin görevine girmesi halinde, bu davalar iş mahkemesinde birlikte açılabilir¹³⁸. Yargıtay'ın verdiği pek çok kararında da bu husus vurgulanmıştır¹³⁹; Örneğin Yargıtay'ın bir kararına göre, “Davalılardan EGO Genel Müdürlüğü ile davacı arasındaki ilişki hizmet sözleşmesine dayanmaktadır. Bu gibi hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda (...) iş mahkemeleri görevlidir. Davacı ile diğer davalılar arasında hizmet sözleşmesi bulunmaması mahkemenin görevine etkili değildir. Bu neden-

¹³⁶ Y9HD., 17.09.2001, 15125/13863, Çimento İşveren Dergisi, C.15, S.6, Kasım 2001, 46.

¹³⁷ PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKES, 106.

¹³⁸ KURU, 5623; GÜNAY, Görev, 106.

¹³⁹ Y13HD., 09.03.1998, 2058/2202, KURU, 5629; Y9HD., 27.09.1999, 15426/14542, KURU, 5629.

le, birlikte davalı gösterilenler hakkında da davanın özel mahkeme niteliğindeki iş mahkemesinde görülmesi gerekir"¹⁴⁰, Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "...İş Mahkemesi 5521 sayılı yasa gereğince kurulmuş özel bir mahkeme olup, işçi ve işveren arasında hizmet akdinden ya da iş kanunlarından doğan uyuşmazlıkları sonuçlandırmakla görevlidir. Öğretide de benimsenen dairemizin uygulamasına göre işçinin de taraf olduğu ve iş mahkemesinin görevli bulunduğu davalarda muhtelif mahkemelerin görevine giren olaylarda özel görevli mahkeme dikkate alınmak suretiyle diğer davalılar hakkında da uyuşmazlığın çözümlenerek sonuca gidilmesi gerekir (...) böylelikle çeşitli kişi ve kurumlar arasında açılan davalar hakkında çelişkili kararlar verilmesi de önlenmiş olur..."¹⁴¹

VI. Değerlendirme ve Sonuç

30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun, yürürlüğe girdiği dönemde; Türk İş Hukuku mevzuatı, çok sınırlı bir uygulama alanına sahip bir İş Kanunu ile grev hakkını öngörmemiş olan bir Sendikalar Kanunu ve yeni uygulanmaya başlanmış bir İşçi Sigortaları Kanunu'ndan oluşmaktaydı. Buna rağmen, İş Mahkemeleri Kanunu, işçi işveren ilişkilerinin çözümünde kurulması öngörülen iş mahkemelerinin görev alanını çok geniş olarak düzenlemiş; o dönemin sosyal ve ekonomik koşulları çerçevesinde bireysel iş uyuşmazlıklarının tümü iş mahkemelerinin görev alanı içerisine alınmıştır.

Bu olumlu yönüne karşılık, aradan geçen süre içerisinde, İş Hukuku mevzuatında meydana gelen değişimleri, İş Mahkemeleri Kanunu izleyememiş; Kanun, bu mevzuatın çok gerisinde kalmıştır. Özellikle; önce 1961 Anayasası düzeninde 274 ve 275 sayılı Kanunlarla, daha sonra 1982 Anayasası döneminde 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla oluşturulan toplu sözleşme düzeninin ve 1982 Anayasası'nda yapılan değişiklikler sonrası-

¹⁴⁰ Y13HD., 30.09.1997, 5343/7378, **KURU**, 5629.

¹⁴¹ Y9HD., 25.01.1999, 18332/319, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargıtay Kararları, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2000, 356.

da çıkartılan 4688 sayılı Kanunla oluşturulan toplu görüşme düzeninin izlerine İş Mahkemeleri Kanunu'nda rastlanılmamaktadır. Ayrıca, 3008 sayılı eski İş Kanunu'nun yerini önce, 931 sayılı İş Kanunu, daha sonra, bu Kanunun Anayasa Mahkemesi'nce iptali üzerine 1475 sayılı İş Kanunu almıştır. Burada, Kanunun önemli bir kısmı da, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bu gelişmeler, İş Mahkemeleri Kanunu'nun mevzuatımızda yapılan değişiklikler de gözönüne alınarak yeniden ele alınmasının ve günümüzün ihtiyaçlarına yanıt veren bir hale getirilmesinin gerekli olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, iş mahkemelerinin görevini belirleyen genel nitelikli kurallar; İş Mahkemeleri Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Bağ-Kur Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve Tarım Bağ-Kur Kanunu'nda yer almaktadır. Mevzuatımızdaki bu dağınık durum, sözkonusu görev kurallarının tek bir Kanunda toplanması suretiyle giderilmelidir.

Şu da belirtilmelidir ki, iş mahkemelerinin, hizmet sözleşmesine dayanan çalışma ilişkisiyle çalışan; fakat, İş Kanunu hükümleri kapsamı dışında tutulan kişiler hakkındaki uyuşmazlıkları görebilmesinin engellenmesi iş mahkemelerinin uzmanlık mahkemesi niteliğiyle bağdaşmaz. Bu nedenle, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan tüm çalışma ilişkilerinde, İş Kanunu hükümleri uygulansın veya uygulanmasın iş mahkemelerinin görevli olduğunu benimseyen bir yasal değişikliğin yapılması da gereklidir.

BİBLİYOGRAFYA

- ALANGOYA, Yavuz** : Medeni Usul Hukuku Esasları I, İstanbul 2000.
- ARSLAN, Ramazan/
TANRIVER, Süha** : Yargı Örgütü Hukuku, Ankara 2001.
- BİRBEN, Erhan/ÖKTEM, Sezgi** : İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001.
- BOZKURT, H. Argun** : İş Mahkemelerindeki Yargılama Usulünün Ana Hatları, İş ve Hukuk Dergisi, Y.28, S.237, Ekim - Kasım 1993.
- BOZKURT, H. Argun** : İş Yargılaması Usul Hukuku, Ankara 1999.
- CANBOLAT, Talat** : İş Yargılaması ve Özellikleri, Argumentum, C.1, S.4, Kasım 1990.
- CENTEL, Tankut** : İş Hukuku C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994.
- CENTEL, Tankut** : Sosyal Sigortalar Hukukunun Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtay'ın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1988.
- ÇELİK, Nuri** : İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2000.
- ÇENBERCİ, Mustafa** : İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- ÇENBERCİ, Mustafa** : İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969.
- DEMİRCİOĞLU, A.Murat/
GÜZEL, Ali** : İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu, İTO Yayın No. 2000-23.
- EKMEKÇİ, Ömer** : Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001.
- EKMEKÇİ, Ömer** : Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.
- ERMAN, Eyüp Sabri** : İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara 1956.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : İş Mahkemelerinin Görevi, Ankara Barosu Dergisi, Y.56, S.2-3, 1999.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000.
- GÜNAY, Cevdet İlhan** : Şerhli İş Kanunu, Ankara 2001.

- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza** : Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 1999.
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargıtay Kararları, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2000.
- KARAOK, Hasan** : İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi, 274 ve 275 sayılı Yasalardan Doğan Uyuşmazlıkların Yargılama Yeri, İBD., C. 42, S.3-4, 1968.
- KURU, Baki** : Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.5, Ankara 2001.
- KURU, Baki** : İş Mahkemeleri (İş Uyuşmazlıklarının Çözümlemesi), Türkiye Barolar Birliği'nin Düzenlediği Birinci Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğ, 1971.
- KURU, Baki/ARSLAN, Ramazan/YILMAZ, Ejder** : Medeni Usul Hukuku, Ankara 2001.
- KUTAL, Metin** : KİT Personel Rejiminin Hukuki Esasları ve Sorunları, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001.
- KUTAL, Metin** : İş Mahkemelerinin Görev Alanı, İktisat ve Maliye Dergisi, C.23, S.10, Ocak 1977.
- NARMANLIOĞLU, Ünal** : İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998.
- NARMANLIOĞLU, Ünal** : İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.
- PEKCANITEZ, Hakan/ATALAY, Oğuz/ÖZEKES, Muhammet** : Medeni Usul Hukuku, Ankara 2001.
- SUBAŞI, İbrahim** : Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1988.
- SÜMER, Haluk Hadi** : Türk Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları, Prof.Dr.Jale Akipek'e Armağan, Konya 1991.
- SÜZEK, Sarper** : İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998.
- ŞAHLANAN, Fevzi** : İş Yargılaması, İÜHFM, C.42, S.1-4'den ayrı bası, İstanbul 1977.
- ŞAHLANAN, Fevzi** : İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması, Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri.
- Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi - 14/16 Ekim 1998.
- ŞAHLANAN, Fevzi** : Ferdi İş ilişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1995, İstanbul 1997.
- ŞAHLANAN, Fevzi** : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995.
- ŞAHLANAN, Fevzi** : Soru ve Cevaplarla Çalışma Hayatı ve İlgili Kanunlar, İstanbul 2000.
- TUNCAY, A. Can** : Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.
- TUNCAY, A. Can** : İş Hukuku İdari Yargının Kıskaçında mı?, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001.

- TUNCAY, A.Can** : İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler, İBD,C.62, S.4-5-6, 1988.
- TUNCAY, A.Can** : Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2000.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/
CENTEL, Tankut** : İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999.
- TÜRKİYE'DE** Sendikal Örgütlenme, Uluslararası Dayanakları, Uygulaması ve Sorunları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1999 Yılı Toplantısı, İstanbul 1999.
- ULUCAN, Devrim/SAĞLAM, Fazıl** : Özelleştirme Kapsamına Alınan KİT'lerde Çalışan Personel ile İlgili Sorunlar (Bir Uyuşmazlık Mahkemesi Kararının THY Özelinde Değerlendirilmesi), Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul 2001.
- UŞAN, M.Fatih** : 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1994, C.8, S.2.
- UYGUR, Turgut** : İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar – Yargılama, 1980.
- ÜSTÜNDAĞ, Saim** : Medeni Yargılama Hukuku, İstanbul 2000.
- YÜREKLİ, Sabahattin** : Çıraklık Kavramı, Çırakların Sosyal Güvenliği ve Çıraklarla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi, Prof.Dr.Erdoğan Moroğlu'na 65. Yaş Günü Armağanı, 2.Bası, Ocak 2001.