Hukuk Bölümü 2010/136 E., 2011/56 K.

"İçtihat Metni"

Davacılar: -(Adli Yargıda)1- H. İ. Ö., 2- E. B., 3- H. S.

-(İdari Yargıda) H. İ. Ö.

Vekili : Av. B. Ş.

Davalı : Hıdırbeyli Belediye Başkanlığı

Vekili : Av. S. B., Av.K. D.

O L A Y : Davacılardan H. İ. Ö.'ün vekili tarafından Germencik Asliye Hukuk Mahkemesinde (İş Mahkemesi Sıfatıyla) 26.4.2006 tarihinde açılan ve E:2006/142 sayılı esasına kaydedilen dava dilekçesinde; müvekkilinin 28.06.2002 tarihinden itibaren davalı işveren hizmetinde zincirleme iş sözleşmeleri ile temizlik hizmetleri biriminde çalıştığını, iş sözleşmesinin devam ettiğini davacı ile davalı işveren arasında başlangıçta belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmış ise de; davacının üyesi bulunduğu Belediye İş Sendikası ile davalı arasında imzalanan 15.02.2004 -14.02.2006 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 17. maddesi gereği sözleşmenin kurulduğu günden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi haline dönüştüğünü, konumu itibariyle davalı belediyenin temizlik hizmetlerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile müvekkilinin çalıştırmasının hakkın kötüye kullanımı olarak kabul edilmesi gerektiğini, taraflar arasındaki birden fazla kurulan zincirleme iş sözleşmelerinin yazılı olmadığını, davacının temizlik hizmetlerinde yaptığı işin belli bir sürenin bitimiyle sona erecek bir iş türü olmadığını, bu sebeple iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunu, müvekkilinin Toplu İş Sözleşmesinin 17-C maddesi gereğince daimi işçi statüsünü hak kazandığını, müvekkilinin çalışmakta olduğu temizlik hizmetleri bölümünde 9 adet boş kadro bulunduğunu; davalının, Toplu İş Sözleşmesinde bunun hüküm altına alınmış olmasına rağmen müvekkilini mevcut boş kadroya geçirmediğini, müvekkilinin davalı Belediyede kadroya geçerek kadrolu işçi olarak çalışması gerektiğini, davalının Toplu İş Sözleşmeleriyle hüküm altına alınan edimini ifa etmediğini belirterek sonuç itibariyle; müvekkili davacının çalıştığı temizlik hizmetleri bölümündeki boş kadroların tespitine, tespit edilecek boş kadrolara Toplu İş Sözleşmesinin yorumlanmasıyla, davalı işverence yerine getirilmeyen Toplu İş Sözleşmesinin ilgili hükümlerinin, İş Kanunu, Uluslar Arası Sözleşmeler ve Toplu İş Sözleşmeleri gereği daimi işçi statüsünde bulunan davacı lehinde ifasına; çalışmakta olduğu temizlik hizmetlerindeki boş kadroya geçirilerek kadrolu işçi olarak çalışmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davacılar vekili tarafından, Hasan Sarıtunç'un vekili sıfatıyla, aynı Mahkeme'de, aynı tarihte açılan ve E:2006/143 sayılı esasa kaydedilen dava dilekçesinde; aynı gerekçeleri tekrar ederek, sonuç itibariyle; müvekkili davacının çalıştığı temizlik hizmetleri bölümündeki boş kadroların tespitine, tespit edilecek boş kadrolara Toplu İş Sözleşmesinin yorumlanmasıyla, davalı işverence yerine getirilmeyen Toplu İş Sözleşmesinin ilgili hükümlerinin, İş Kanunu, Uluslar Arası Sözleşmeler ve Toplu İş Sözleşmeleri gereği daimi işçi statüsünde bulunan davacı lehinde ifasına; çalışmakta olduğu temizlik hizmetlerindeki boş kadroya geçirilerek kadrolu işçi olarak çalışmasına karar verilmesini talep etmiş; Mahkemece, 6.12.2006 gün ve K:2006/466 sayılı kararla, dosyanın Mahkemelerinin E:2006/142 sayılı dosyası ile birleştirilmesine, yargılamanın E:2006/142 sayılı dosya üzerinden yürütülmesine karar verilmiştir.

Davacılar vekili tarafından, Erdinç Bacaksız'ın vekili sıfatıyla, aynı Mahkeme'de, aynı tarihte açılan ve E:2006/144 sayılı esasa kaydedilen dava dilekçesinde; aynı gerekçeleri tekrar ederek, sonuç itibariyle; müvekkili davacının çalıştığı temizlik hizmetleri bölümündeki boş kadroların tespitine, tespit edilecek boş kadrolara Toplu İş Sözleşmesinin yorumlanmasıyla, davalı işverence yerine getirilmeyen Toplu İş Sözleşmesinin ilgili hükümlerinin, İş Kanunu, Uluslar Arası Sözleşmeler ve Toplu İş Sözleşmeleri gereği daimi işçi statüsünde bulunan davacı lehinde ifasına; çalışmakta olduğu temizlik hizmetlerindeki boş kadroya geçirilerek kadrolu işçi olarak çalışmasına karar verilmesini talep etmiş; Mahkemece, 6.12.2006 gün ve K:2006/467 sayılı kararla, dosyanın Mahkemelerinin E:2006/142 sayılı dosyası ile birleştirilmesine, yargılamanın E:2006/142 sayılı dosya üzerinden yürütülmesine karar verilmiştir.

GERMENCİK ASLİYE HUKUK MAHKEMESİ (İŞ MAHKEMESİ SIFATIYLA): 23.06.2008 gün ve E: 2006/142, K: 2008/255 sayı ile, Davacılar vekilinin Mahkemelerine ibraz ettiği dava dilekçelerinin geniş özetlerini yaptıktan sonra; yargılamaya birleştirilen talepler yönüyle devam edildiği; davalıya dava dilekçesinin usulüne uygun olarak tebliğ edildiği, davalı vekilinin duruşmalara katıldığı; davacıların şahsi sicil dosyalarının, davalı işverenin imzaladığı toplu iş sözleşmesinin getirtilerek incelendiği, sunulan tüm taraf delillerinin toplandığı; dosya kendisine tevdii edilen uzman bilirkişinin, 22.04.2008 havale tarihli bilirkişi raporunda, tarafların hukuki durumunu irdeleyerek bir kamu kuruluşu olan davalı belediyede belirsiz süreli hizmet akdi ile ve fakat geçici işçi statüsünde çalışan davacıların, boş kadrolara yerleştirilerek daimi işçi statüsüne geçirilebilmelerinin idari bir tasarruf olduğunu, böyle bir talebin iş mahkemesinin görevine girmeyip idari yargının görev alanında bulunduğunu belirtmiş olduğu; dosyanın incelenmesinden; davacıların boş kadroların tespiti toplu iş sözleşmesinin davacılar lehine ifası ve davacıların boş kadrolara geçirilmesi yönündeki taleplerinin, idari tasarrufun kapsamında olması nedeniyle idari yargının görev alanına girdiğinin anlaşıldığı gerekçesiyle yargı yolu nedeniyle dilekçenin reddine karar vermiş; bu karar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2.6.2009 gün ve E:2009/15085, K:2009/15541 sayılı kararıyla onanmış ve kesinleşmiştir.

Davacılar vekili bu kez; Hıdırbeyli Belediye Başkanlığı'nın 10.04.2006 tarih ve 2006/78, 2006/79 ve 2006/80 nolu işlemleri ile 20.04.2006 tarih ve 2006/96, 2006/97 ve 2006/98 nolu işlemlerinin, davalı Belediyedeki boş kadroların tespiti ile taraflar arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin yorumlanması ve ifası sebebiyle iptali istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

Aydın 1. İdare Mahkemesi: 04.08.2009 gün E: 2009/952, K: 2009/1631 sayı ile, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanun'unun 2., 3. ve 5. maddesi hükümlerine yer verdikten sonra; dava dosyasının incelenmesinden, davacılardan E. B.'ın 15.06.1996 tarihinden, H. S.'un 08.06.2000 tarihinden, H. İ. Ö.'ün 28.06.2002 tarihinden itibaren zincirleme iş sözleşmeleri ile davalı belediyede temizlik hizmetlerinde çalıştıkları, davacıların 03.04.2006 tarihinde davalı idareye ayrı ayrı başvurarak "06.03.2006 tarihli davalı idare yazısında, 2006 yılı vize işlemlerinin onaylanıncaya kadar iş akitlerinin sona erdirildiği taraflarına bildirildiğinden, iş akitleri durumunun belirlenmesi, iş akdi feshedildi veya iş akdi askıya alındı ise Sendikalar Kanunu, İş Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uyarınca doğan tazminat, ücret ve sosyal haklarının taraflarına ödenmesinin talep edildiği, davalı idarece 10.04.2006 tarihinde verilen 2006/78-79 ve 80 sayılı cevabı yazılarda, iş akitlerinin sona erdirilmediği, askıya alınmış bulunduğu, 2006 yılı vize işlemlerinin onaylandığı, asgari ücret üzerinden işe başlamak üzere en kısa sürede şahsen başvurmaları gerektiğinin bildirildiği, davalı Belediye tarafından 20.04.2006 tarih ve 96-97-98 sayılı yazılarla davacıların asgari ücret üzerinden işe başlamaları için, 28.04.2006 tarihine kadar "Türkiye İş Kurumundan" temin edilecek İşe Gönderme Formuyla beraber davacıların şahsen başvurmaları gerektiğinin tekrar tebliğ edildiği, davacılar vekili tarafından 26.04.2006 tarihinde İş Mahkemesi sıfatıyla Germencik Asliye Hukuk Mahkemesinin E:2006/142 sayılı dosyasında müvekkillerinin davalı işveren hizmetinde zincirleme iş sözleşmeleri ile temizlik hizmetleri biriminde çalıştıkları, davacılar ile davalı işveren arasında başlangıçta belirli sürede iş sözleşmesi imzalanmış ise de, davacıların üyesi bulunduğu Belediye İş Sendikası ile davalı idare arasında imzalanan 15.02.2004-

14.02.2006 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 17.maddesi gereği sözleşmenin kurulduğu günden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi haline dönüştüğü, konumu itibariyle davalı belediyenin temizlik hizmetlerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile davacı müvekkillerinin çalıştırılmasının hakkın kötüye kullanımı olarak kabul edilmesinin gerektiği, davacıların toplu iş sözleşmesinin 17-c maddesi gereğince daimi işçi statüsünü hak kazandıkları, çalışmakta oldukları temizlik hizmetleri bölümünde 9 adet boş kadronun bulunduğu, davalının toplu iş sözleşmesinde hüküm altına alınmış olmasına rağmen davacıları boş kadroya geçirmediğinden bahisle davacıların çalıştığı temizlik hizmetleri bölümündeki boş kadroların tespiti ve davacıların daimi işçi statüsünde bu kadrolara atanması istemiyle dava açtığı, bu davanın anılan Mahkemenin 23.06.2008 tarih ve K:2008/255 sayılı kararıyla, dava konusu taleplerin idari tasarruf kapsamında bulunması nedeniyle idari yargının görevli olduğundan bahisle, yargı yolu nedeniyle dilekçenin reddine karar verildiği, sözkonusu kararın temyizi sonucu Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 02.06.2009 tarih ve E:2009/15085, K:2009/15441 sayılı kararıyla onandığı, işbu kararın davacı vekiline 29.06.2009 tarihinde tebliği üzerine görülmekte olan dava açılmış ise de; dava dilekçesinin başı ve sonuç kısmında yukarda belirtilen 2577 sayılı Yasanın 2. maddesi hükmüne aykırı olarak, idari dava konusu edilmeyecek nitelikte bulunan davalı Belediye'deki boş kadroların tespiti ve taraflar arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin yorumlanması suretiyle davacıların boş kadrolara daimi işçi olarak atanmasının ifasına karar verilmesinin istenildiği, esas olarak davacıların boş kadrolara atanma istemiyle yaptıkları 03.04.2006 tarihli başvurularının reddine ilişkin 10.04.2006 tarih ve 2006/78-79-80 sayılı davalı idare işlemlerinin iptali istenilmesi gerekir iken, davalı idarece aynı yönde verilen 20.04.2006 tarih ve 2006/96-97 ve 98 sayılı işlemlerin de iptalinin talep edildiği, bu anlamda dava konusunun açık ve net olarak ortaya konulamadığı, aralarında 2577 sayılı Yasanın 5/1. maddesinde belirtilen anlamda maddi ve hukuki bağ ve davacılar arasında hak veya menfaatle iştirak hali bulunmadığından 10.04.2006 tarih ve 2006/78-79-80 sayılı işlemler her bir davacı tarafından kendisini ilgilendiren diğer işleme karşı ayrı ayrı dilekçelerle dava açılması gerekir iken birlikte dava açıldığının anlaşıldığı gerekçesiyle; 2577 sayılı Kanunun 3 ve 5. maddesi hükümlerine uygun bulunmayan dava dilekçesinin, aynı Kanunun 15/1-d maddesi uyarınca, bu kararın bildirim tarihini izleyen günden itibaren 30 (otuz) gün içinde her bir işlem için işlemin muhatabı şahıs tarafından usule uygun olarak düzenlenecek ayrı ayrı dilekçelerle ve yukarda belirtilen eksiklikler giderilerek yeniden dava açılmak üzere reddine karar vermiştir.

Davacı vekili dilekçesini yenileyerek, zincirleme iş sözleşmeleri ile davalı idarede daha önce temizlik hizmetlerinde çalışan müvekkili davacı Halil İbrahim Öztürk'ün, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmasına karşılık, toplu iş sözleşmesinin yorumlanması suretiyle daimi işçi statüsüne hak kazandığından bahisle; boş kadrolara daimi işçi olarak atanmak istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin 10/04/2006 tarih ve 2006/80 sayılı davalı idare işlemin iptali istemiyle yeniden idari yargı yerinde dava açmıştır.

AYDIN 1. İDARE MAHKEMESİ: 23.02.2010 gün ve E: 2009/1309 sayı ile; dava dosyasının incelenmesinden; davacı vekili tarafından, 26/04/2006 tarihinde, Germencik Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi sıfatıyla) E:2006/142 sayılı dosyasında, davacının çalıştığı temizlik hizmetleri bölümünde boş kadroların tespiti, tespit edilecek boş kadrolara toplu iş sözleşmesinin yorumlanmasıyla davalı işverence yerine getirilmeyen Toplu İş Sözleşmesinin ilgili hükümleri, iş kanunu, uluslararası sözleşmeler ve toplu iş sözleşmeleri gereği daimi isçi statüsünde bulunan davacı lehinde ifasına karar verilmesi, davacının çalışmakta olduğu temizlik hizmetlerindeki boş kadroya geçirilmesi ve kadrolu işçi olarak çalışmasına karar verilmesi istemiyle dava açıldığı, anılan Mahkemece yaptırılan bilirkişi raporunda, davacının hukuki durumunun irdelenerek bir kamu kuruluşu olan davalı belediyede belirsiz süreli hizmet akdi ve fakat geçici işçi statüsünde çalışan davacının boş kadroya yerleştirilerek daimi işçi statüsüne geçirilebilmesinin idari bir tasarruf olduğu, böyle bir talebin iş mahkemesi görevine girmeyip idari yargının görev alanında bulunduğu hususuna işaret edildiği, bu rapor esas alınarak Germencik Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Mahkemesi sıfatıyla) 23/06/2008 gün ve E:2006/142, K:2008/255 sayılı kararıyla, yargı yolu nedeniyle dilekçenin reddine karar verildiği, sözkonusu kararın davacı vekili tarafından temyizi sonucu Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 02/06/2009 gün ve E:2009/15085, K:2009/15441 sayılı kararıyla onandığı, Mahkeme kararının 15/07/2009 tarihinde kesinleşmesini müteakip yasal süresi içinde ilk defa 17/07/2009 tarihinde Mahkemelerinde yenilendiğinin anlaşıldığı; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 142. maddesinde; Mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usullerinin kanunla düzenleneceğinin öngörüldüğü; 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 1. Maddesinde; Bu kanunun amacının, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmek olduğu, aynı Kanunun 2. Maddesinde: Toplu iş sözleşmesinin, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme olduğu, toplu iş sözleşmelerinin, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebileceği, anılan Kanunun 60. Maddesinde ise; uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her birinin 15. Maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açabileceğinin hükme bağlanmış olduğu; öte yandan 21/04/2007 tarih ve 26500 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5620 sayılı Kamuda Geçici İşçi Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 1/c maddesinde; Bu Kanunun, il özel idareleri, belediyeler, bunların kurdukları veya üye oldukları mahalli idare birlikleri ile müessese ve işletmelerinde (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) ve belediyelerin bağlı kuruluşlarında 2006 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici işçi pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle çalışmış olan geçici işçileri kapsayacağının öngörülmüş bulunduğu; diğer taraftan davacının üyesi bulunduğu Belediye İş Sendikası ile davalı Belediye Başkanlığı arasında 15/02/2004-14/02/2006-14/02/2008 dönemleri kapsamak üzere imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin 17. Maddesinde: İşçilerin belirli ve belirsiz süreli iş akitleri ile işe alınacakları, mahiyeti itibariyle devamlılık arz eden işlerde çalışanların belirsiz süreli, mahiyeti itibariyle devamlılık arz eden mevsimlik veya belirli bir işin yapılması için işe alınan işçilerin belirli süreli hizmet akdi ile çalışacakları, süresi belirli iş akitlerinin 6 aydan fazla yapılamayacağı, süresi belli iş akdi ile işe alınan işçinin sürenin bitiminden sonra çalıştırılması ve boş kadro bulunması halinde devamlı kadroya geçirileceği, bir yıl ve daha uzun süreyle aynı işyerinde ve işverenin işinde çalışan işçinin zincirleme iş akdi ile daimi işçi statüsüne hak kazanacağı, işverenin bünyesinde aynı vasıfta belirli süreli iş akdi ile çalışan işçi olduğu müddetçe dışarıdan kadrolu işçi alamayacağı, mevcut münhal kadrolara veya açılacak kadrolara, öncelikle işe giriş tarihlerine göre aranan vasıflara sahip belirli süreli iş akdi ile çalışan işçilere kadro verilmek zorunlu olduğu, halen işyerinde çalışan yürürlük tarihinden itibaren, sonradan sendikaya üye olanların ise üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanacaklarının kurala bağlanmış olduğu; olayda, her ne kadar Germencik Asliye Hukuk Mahkemesinin İş Mahkemesi sıfatıyla baktığı ilk davada bir kamu kuruluşu olan davalı Belediyede belirsiz süreli hizmet akdi ile ve fakat geçici işçi statüsünde çalışan davacının, boş kadroya yerleştirilerek daimi işçi statüsüne geçirilmesinin idari bir tasarruf olduğu, davacının 5620 sayılı yasadan yararlandırılarak daimi kadroya geçirilmesine yönelik açılan davaların idari yargının görevinde olduğu yönündeki bilirkişi raporundan bahisle "yargı yolu nedeniyle dilekçenin reddine" karar verilmiş ise de; davacının talebinin ve davanın 5620 sayılı yasadan faydalanmak şeklinde olmadığı, zaten bu yasanın davacının idareye başvurduğu hatta adli yargıda dava açtığı tarihten (21/4/2007) sonra yürürlüğe girdiği, uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesi ve iş hukuku uygulanmasından kaynaklanması karşısında, davanın yetkili İş Mahkemesince çözümlenmesi gerektiği sonucuna varılmış olduğu; açıklanan nedenlerle; Mahkemelerinin Görevsizliğine, 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanunun 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine ve dosya incelenmesinin bu konuda Uyuşmazlık Mahkemesince karar verilinceye kadar ertelenmesine karar vermiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE :

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Ahmet AKYALÇIN'ın Başkanlığında, Üyeler: Mahmut BİLGEN, Erdoğan BUYURGAN, Habibe ÜNAL, Sıddık YILDIZ, Muhittin KARATOPRAK ve Sedat ÇELENLİOĞLU'nun katılımlarıyla yapılan 04.04.2011 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi gereğince yapılan incelemeye göre, İdare Mahkemesince anılan Yasanın 19. maddesinde öngörülen şekilde başvurulduğu, adli ve idari yargı yerleri arasındaki olumsuz görev uyuşmazlığının "davacılardan Halil İbrahim Öztürk'ün, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmasına karşılık, toplu iş sözleşmesinin yorumlanması suretiyle daimi işçi statüsüne hak kazandığından bahisle; boş kadrolara daimi işçi olarak atanmak istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemi" yönünden doğduğu anlaşılmaktadır. Usule ilişkin herhangi bir noksanlık görülmediğinden esasın incelenmesine oybirliği ile karar verildi.

II-ESASIN İNCELENMESİ : Raportör-Hakim Taşkın ÇELİK'in, davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Dr. İlknur ALTUNTAŞ ile Danıştay Savcısı Mehmet AKKAYA'nın davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ :

Dava, davacılardan Halil İbrahim Öztürk'ün, davalı Hıdırbeyli Belediyesinde temizlik hizmetleri biriminde, belirli süreli ve zincirleme iş sözleşmeleri ile çalıştırılmasına karşılık, toplu iş sözleşmesinin yorumlanması suretiyle daimi işçi statüsüne hak kazandığından bahisle; boş kadrolara daimi işçi olarak atanmak istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi" başlıklı 11. maddesinde; " İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar"; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun, "Amaç" başlıklı 1. maddesinde "Bu Kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir";

"Toplu iş sözleşmesinin tanımı ve muhtevası" başlıklı 2.maddesinde "Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir";

" Taraf sendika üyeliğinden ayrılma, çıkarılma veya üye olmamanın sonuçları" başlıklı 9. maddesinde "Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar,sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakatı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

Dayanışma aidatı miktarı, üyelik aidatının üçte ikisidir.

Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez";

"Yorum davası" başlıklı 60.maddesinde; "Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 15 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtayın ilgili dairesi, bozma sözkonusu olan hallerde işin esasına ilişkin kesin kararını iki ay içinde verir.

Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 80 inci madde hükmü uygulanır. Kişilerin, yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır"

denilmiştir.

Öte yandan, davacının üyesi bulunduğu Belediye İş Sendikası ile davalı Belediye Başkanlığı arasında 15/02/2004-14/02/2006, 15/02/2006-14/02/2008 dönemlerini kapsamak üzere imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin 17. Maddesinde, İşçilerin belirli ve belirsiz süreli iş akitleri ile işe alınacakları, maddenin A) bendinde, mahiyeti itibariyle devamlılık arz eden işlerde çalışanların belirsiz süreli, B) bendinde, mahiyeti itibariyle devamlılık arz eden mevsimlik veya belirli bir işin yapılması için işe alınan işçilerin belirli süreli hizmet akdi ile çalışacakları, C) bendinde, süresi belirli iş akitlerinin 6 aydan fazla yapılamayacağı, süresi belli iş akdi ile işe alınan işçinin sürenin bitiminden sonra çalıştırılması ve boş kadro bulunması halinde devamlı kadroya geçirileceği, bir yıl ve daha uzun süreyle aynı işyerinde ve işverenin işinde çalışan işçinin zincirleme iş akdi ile daimi işçi statüsüne hak kazanacağı, D)bendinde, işverenin, bünyesinde aynı vasıfta belirli süreli iş akdi ile çalışan işçi olduğu müddetçe dışarıdan kadrolu işçi alamayacağı, mevcut münhal kadrolara veya açılacak kadrolara, öncelikle işe giriş tarihlerine göre aranan vasıflara sahip belirli süreli iş akdi ile çalışan işçilere kadro verilmesinin zorunlu olduğu, E)bendinde ise, mevcut işçilerin toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren, sonradan sendikaya üye olanların ise yazılı olarak üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanacaklarının kurala bağlandığı görülmüştür.

Olayda, davacının 28.06.2002 tarihinden itibaren iş sözleşmeleri ile davalı Belediyede temizlik hizmetlerinde çalıştığı, 03.04.2006 tarihinde davalı idareye başvurarak, 2006 yılı vize işlemlerinin onaylanıncaya kadar iş akitlerinin sona erdirildiğinin taraflarına bildirildiğini, iş akitleri durumunun belirlenmesi ile iş akdi feshedildi veya iş akdi askıya alındı ise Sendikalar Kanunu, İş Kanunu ve

Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uyarınca doğan tazminat, ücret ve sosyal haklarının taraflarına ödenmesini talep ettiği; Davalı İdarece 10.04.2006 tarihinde verilen 2006/80 sayılı cevabı yazıda, iş akitlerinin sona erdirilmediği, askıya alınmış bulunduğu, 2006 yılı vize işlemlerinin onaylandığı, asgari ücret üzerinden işe başlamak üzere en kısa sürede şahsen başvurmaları gerektiğinin bildirildiği; Davalı Belediye tarafından 20.04.2006 tarih ve 97 sayılı yazıyla davacının asgari ücret üzerinden işe başlamaları için, 28.04.2006 tarihine kadar "Türkiye İş Kurumundan" temin edilecek İşe Gönderme Formuyla beraber şahsen başvurması gerektiğinin tekrar tebliğ edildiği, davacı vekili tarafından 26.04.2006 tarihinde İş Mahkemesi sıfatıyla Germencik Asliye Hukuk Mahkemesinin E:2006/142 sayılı dosyasında müvekkillerinin davalı işveren hizmetinde zincirleme iş sözleşmeleri ile temizlik hizmetleri biriminde çalıştıkları, davacılar ile davalı işveren arasında başlangıçta belirli sürede iş sözleşmesi imzalanmış ise de, davacıların üyesi bulunduğu Belediye İş Sendikası ile Davalı İdare arasında imzalanan 15.02.2004-14.02.2006 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 17.maddesi gereği sözleşmenin kurulduğu günden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi haline dönüştüğü, konumu itibariyle davalı belediyenin temizlik hizmetlerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile davacı müvekkillerinin çalıştırılmasının hakkın kötüye kullanımı olarak kabul edilmesi gerektiği, davacıların toplu iş sözleşmesinin 17-C maddesi gereğince daimi işçi statüsünü hak kazandıkları, çalışmakta oldukları temizlik hizmetleri bölümünde 9 adet boş kadronun bulunduğu, davalının toplu iş sözleşmesinde hüküm altına alınmış olmasına rağmen davacıları boş kadroya geçirmediğinden bahisle davacıların çalıştığı temizlik hizmetleri bölümündeki boş kadroların tespiti ve davacıların daimi işçi statüsünde bu kadrolara atanması istemiyle dava açtığı davanın anılan Mahkemenin 23.06.2008 tarih ve K:2008/255 sayılı kararıyla, dava konusu taleplerin idari tasarruf kapsamında bulunması nedeniyle idari yargının görevli olduğundan bahisle, yargı yolu nedeniyle dilekçenin reddine karar verildiği, söz konusu kararın Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 02.06.2009 tarih ve E:2009/15085, K:2009/15441 sayılı kararıyla onandığı; Aydın 1.İdare Mahkemesinde bütün davacılar yönünden açılan davanın, Mahkemenin dilekçe ret kararı üzerine ayrıldığı, yenilenen dava dilekçesindeki talebin ise; davacılardan Halil İbrahim Öztürk'ün, davalı Hıdırbeyli Belediyesinde temizlik hizmetleri biriminde, belirli süreli ve zincirleme iş sözleşmeleri ile çalıştırılmasına karşılık, toplu iş sözleşmesinin yorumlanması suretiyle daimi işçi statüsüne hak kazandığından bahisle; boş kadrolara daimi işçi olarak atanmak istemiyle yaptığı başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemine yönelik olduğu anlaşılmıştır.

Bu duruma göre, davalı İdare ile davacı arasındaki hukuki ilişkinin İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığı, davacının, 4857 sayılı İş Kanunu'na, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine aykırı uygulama yapıldığına ilişkin iddiasının ve bundan kaynaklanan dava konusu işlemin, idarenin yetkili organı tarafından işveren sıfatıyla tesis edilmiş bir özel hukuk işlemi olduğu sonucuna varılmıştır.

5521 sayılı "İş Mahkemeleri Kanunu"nun 1. maddesinde, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesiyle İş Mahkemelerinin görevli bulunduğunun belirtilmiş olması ve davacı ile işvereni arasında iş akdinin (Toplu İş Sözleşmesinin) bulunduğu birlikte gözetildiğinde, davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu anlaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, İdare Mahkemesi'nin başvurusunun kabulü ile Germencik Asliye Hukuk Mahkemesi'nin (İş Mahkemesi Sıfatıyla) davacılardan, Halil İbrahim Öztürk'e yönelik olarak verdiği görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

SONUÇ : Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle Aydın 1. İdare Mahkemesi'nin BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile Germencik Asliye Hukuk Mahkemesi'nin (İş Mahkemesi Sıfatıyla), davacılardan Halil İbrahim Öztürk'e yönelik olarak verdiği 23.06.2008 gün ve E: 2006/142, K: 2008/255 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 04.04.2011 gününde OYBİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.