Hukuk Bölümü 2013/1519 E. , 2013/1697 K.

- **DAVALI BANKADA SERVIS GÖREVLISI OLARAK GÖREV YAPMAKTAYKEN, HAKKINDA YAPILAN INCELEME NETICESINDE ZIMMET SUÇU IŞLEDIĞINDEN BAHISLE ZIRAAT BANKASI GENEL MÜDÜRLÜK ONAYINA ISTINADEN SÖZLEŞMESI FESHEDILEN DAVACININ, İSTANBUL 8.AĞIR CEZA MAHKEMESI'NDE ZIMMET SUÇUNDAN CEZALANDIRILMASI ISTEMIYLE AÇILAN DAVADA VERILEN BERAAT KARARI SONRASINDA, FESIH NEDENIYLE UĞRADIĞI IDDIA OLUNAN ZARARIN TAZMINI ISTEMIYLE AÇTIĞI DAVANIN ADLİ YARGI YERİNDE ÇÖZÜMLENMESI GEREKTIĞI**
  - UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNİN KURULUŞ VE İŞLEYİŞİ HAKKINDA KANUN (2247) Madde 14

"İçtihat Metni"

Davacı : M.T.

Vekili : Av. T.O.

Davalı : T.C. Ziraat Bankası A.Ş.

Vekili : Av. N.Ö. (Adli Yargıda)

O L A Y : Davacı vekili dava dilekçesinde; ‘’Müvekkilim 19.12.1987 yılından beri davalı bankada aralıksız hizmet vermekte ve bu zamana kadar hiçbir uyarı ve kınama v.s ceza almamış bulunmamaktadır. Müvekkilim davalı bankada servis görevlisi olarak çalışmaktayken 10.11.2006 tarihinde zimmetine para geçirdiği gerekçesiyle iş akdi işveren tarafından haksız olarak feshedilmiştir.

İş akdinin feshine sebep olan olay şu şekilde cereyan etmiştir: 1.9.2006 günü müvekkilim, E.K. ve İ.K.’a vasisi bulundukları K.K.’ın hesabına yatan özürlü/malul maaşından bir ödeme yapmış ancak akşam kasasını kapattığında bir miktar fazlası olduğunu fark etmiştir. Müvekkilim günün yoğun temposu sebebiyle eksik ödeme yaptığını anlamış, ancak müşterinin geri dönüp parasını isteyeceğini düşünerek ve meblağın küçük olması sebebiyle parayı kasasında tutmuştur. Bu tarihlerde müvekkilimin babası Z.T. oldukça rahatsızlanmış ve by-pass ameliyatı olması gerekmiş bundan dolayı müvekkilimin de kafası dalgın olduğundan kasadaki bu fazlalığı üstlerine haber vermeyi ihmal etmiştir. Bir kaç gün sonra müşteri gelip parasını istediğinde müvekkilim müşterinin kimliğini tespit edip gerekli ödemeyi kendisine yapmıştır. Müvekkilimin bu olayda zimmetine para geçirme hususunda hiçbir kastı bulunmamaktadır. Sicil dosyası incelendiğinde çalışma yaşamının düzgünlüğü anlaşılacaktır.

Bu olay üzerine müvekkilim zimmetine para geçirme hususunda dava edilmiş ve İSTANBUL 8.Ağır Ceza Mahkemesi’nin 2008/7 Esas Sayılı Dosyasının 06.03.08 tarihli kararıyla müvekkilimin eylemlerinde suç kastı bulunmadığı gerekçesiyle BERAATİNE karar verilmiştir. Bu ise davalı banka tarafından yapılan feshin haklı bir nedene dayanmadığının en büyük göstergesidir.

Tüm bunların dışında müvekkilim fesih tarihinden bu yana işlemediği bir suç sebebiyle haksız yere suçlanmış, yaklaşık iki yılı aşkın süredir yeni bir iş bulamamış ve maddi bakımdan büyük kayıplara uğratılmıştır.’’ demek suretiyle fazlaya ilişkin talep ve dava hakkı saklı kalmak kaydıkla 100 TL kıdem tazminatı ve fesih tarihinden itibaren kıdem tazminatına en yüksek banka reeskont faizi uygulanmasına, 100 TL İhbar tazminatı, 100 TL maddi tazminat olmak üzere bu taleplerinize dava tarihinden itibaren yasal faizi uygulanmasına karar verilmesi istemiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.

Bakırköy 11. İş Mahkemesi; 08.02.2011 gün, E:2009/327, K:2011/57 sayı ile özetle, ‘’…Dosya içeriği, işyeri kayıtlarından, davacının 20.11.1987 tarihinden itibaren davalı kurum ile akdettiği sözleşmelerle kaloriferci olarak çalıştığı, 15.02.1990 tarihinde Emekli Sandığına kaloriferci olarak bildiriminin yapıldığı görülmektedir. Temmuz 2001-Kasım 2006 dönemi maaş bordrolarında da, davacının Emekli Sandığı'na tabi sözleşmeli personel olarak çalıştığı görülmektedir. Davacı, ihbar, kıdem tazminatı ile maddi tazminat alacaklarının ödetilmesini talep etmiştir. İş kanununa dayalı bir işçilik hakkı talep edildiğinde çalışmaların İş kanununa tabi işçi sıfatı ile geçirilmesi gerekir. Diğer bir deyişle işçi sıfatı olmayan veya işçi sıfatı ile dahi olsa İş kanununa tabi olmaksızın geçirilen sürelere dayalı bir hak talep edilebilmesi yasada istisnai bir düzenleme öngörülmedikçe mümkün değildir. Davacının davalı işyerinde geçen çalışmalarının Emekli Sandığına tabi olarak geçtiği saptanmakta olup, bu çalışması, iş sözleşmesine dayalı olarak geçen çalışma olarak kabul edilemeyeceğinden ve davacı ile yapılan sözleşmeler statü hukukuna göre idari sözleşme niteliğinde olduğundan, İş kanunu hükümlerine tabi olmayan çalışmalar nedeniyle İş kanunu hükümlerine göre kıdem ve ihbar tazminatı talep edilemeyeceği de yerleşik Yargıtay uygulamasıdır. Davacı statü hukukuna tabi olup İş kanununa tabi işçi niteliği taşımamaktadır. Özel hukuk sözleşmelerinde söz konusu olmayan bazı üstün yetkilerin tanınması, idari sözleşmelerin en belirgin özelliğidir. Bu hükümler, özel hukuku aşan şartlar olarak nitelendirilir. Bu durum idarenin kamusal yetkisini kullanarak yaptığı sözleşmede, idareye üstünlük ve otorite tanınması şeklinde kendini gösterir. İdareye üstünlük ve otorite tanınması ona, gözetim ve denetim yapma, emir Verme ve ceza uygulama, sözleşmeyi tek taraflı olarak değiştirme ve fesih etme, resen hareket etme gibi hak ve yetkilerin verilmesi yolundaki sözleşme hükümleri ile belli olur. Dairenin üstünlüğünün ve otoritesinin tanınması, yani sözleşmede idarenin tek taraflı hareket yetkisinin kabul edilmesi ve sözleşmenin bir tarafını oluşturan idarenin, diğer tarafa karşı kamu gücüne dayanan yetkiler kullanabilmesi durumlarında sözleşmede özel hukuku aşan koşulların varlığı kabul edilmelidir. İdari sözleşmeleri belirleyici bir başka kriter ise, sözleşme konusunun kamu hizmeti olmasıdır. Sözleşme hükümleri dikkate alındığında, taraflar arasında sözleşme ile eşit yükümlülükler öngörülmediği belirgindir. Söz konusu sözleşmede özel hukuku aşan hükümler bulunmaktadır. Anılan sözleşmeler, koşullan hukuki düzenlemelerle belirlenmiş "tip sözleşmeler" niteliğinde görülmektedir. İdari sözleşmeler "kamu kuruluşlarının, idare hukuku kurallarına dayanarak yaptıkları sözleşmeler" olup, bu sözleşmeleri, yönetimin özel hukuk kurallarına göre yaptığı sözleşmelerden ayırmak için, sözleşmenin konusunu oluşturan ilişkiye bakmak gerekir. Özel hukuk sözleşmelerinde taraflar arasında hukuksal eşitlik varken, idari sözleşmelerde, sözleşmenin taraflarından biri olan idareye, kamu yararının temsilcisi ve sorumlusu olarak, karşı tarafa göre bazı üstünlükler tanınmıştır. Özel sözleşmelerde taraflar, yasaların öngördüğü sınırlar içinde, sözleşmenin konusunu, amacını, biçimini, bağlantı kuracakları kişileri serbestçe seçebilirler. Buna karşılık, idari sözleşmelerde, çerçevesini oluşturan yasal mevzuat tarafların hareket serbestisini kısıtlamaktadır. Bu nedenledir ki; özel hukuk sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar adli yargıda, idari sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklar ise idari yargıda giderilmektedir. Böyle olunca davaya bakmaya idari yargı yeri görevli olur. Sözleşmeli personel ise görevsizlik kararı vermek gerekir. Açıklanan nedenlerle, davada mahkememiz görevli olmadığından, idari yargı görevli olduğundan, yargı yolu yönünden mahkememizin görevsizliğine dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmiştir.’’ demek suretiyle davanın görev yönünden reddine karar vermiş ve karar kesinleşmiştir.

Davacı vekili aynı istemle bu kez idari yargı yerinde dava açmıştır.

İstanbul 8.İdare Mahkemesi; 29.05.2013 gün, E:2013/1081, K:2013/953 sayı ile özetle, ‘’…Dava dosyasının incelenmesinden; davacının, Ziraat Bankası A.Ş Esenler şubesinde servis görevlisi olarak çalışmakta iken hakkında yapılan inceleme neticesinde

zimmet suçu işlediğinden bahisle 09.11.2006 gün 2564 sayılı Ziraat Bankası Genel Müdürlük onayına istinaden 10.11.2006 tarihi itibariyle sözleşmesinin fesh edildiği, İstanbul 8.Ağır Ceza Mahkemesi'nde açılan davada verilen E:2008/7 K2008/11 sayılı beraat kararı uyarınca davacının yeniden göreve başlatılması için Ziraat Bankası A.Ş III.Bölge Müdürlüğü'ne yapılan başvurunun 26.04.2013 gün 2760 sayılı işlemle reddedildiği, bakılan davanın ise bu işlemin iptali istemiyle açıldığı anlaşılmıştır.

İdari yargı mercilerinde yargısal denetimi yapılarak çözümlenecek uyuşmazlıklarda davaya konu işlemin idari bir işlem olup olmadığı hususunun diğer bir deyişle idare hukuku kurallarına göre tesis edilen bir işlem olup olmadığının ortaya konması gerekmektedir.

4603 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Emlak Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanunun geçici 1.maddesinin 3.bendinde; Bankalarda 31/12/2002 tarihinden sonra özel hukuk hükümlerine tabi olmayan personel çalıştırılmayacağı, yeniden yapılandırma sürecinde bankaların yönetim kurullarınca gerek özel hukuk hükümlerine göre çalıştırılmak üzere kendisine sözleşme teklif edilen ancak özel hukuk hükümlerine göre çalışmayı kabul etmeyen gerekse özel hukuk hükümlerine göre çalışması uygun görülmeyip sözleşme imzalanmayan personelin, bankaların yönetim kurullarınca Devlet Personel Başkanlığına bildirileceği hükme bağlanmıştır.

Uyuşmazlığa konu olayda ise davacının, Ziraat Bankası A.Ş Esenler şubesinde servis görevlisi olarak çalışmakta iken sözleşmesinin fesh edildiği 10.11.2006 tarihi dikkate alındığında bu tarih itibariyle Ziraat Bankası A.Ş'de 4603 sayılı Kanun ile getirilen yeniden yapılandırma çalışmaları sonrasında hizmet akdi imzalayarak İş Kanunu ve özel hukuk hükümlerine tabi olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır.

Buna göre özel hukuk hükümleri çerçevesinde iş sözleşmesi ile çalışmakta olan davacı tarafından, tekrar işe iade edilmesi amacıyla yapılan başvurunun reddinden kaynaklanan uyuşmazlıkların adli yargı mercilerince çözümlenmesi gerektiğinden bakılan davanın esasının Mahkememizce incelenmesi mümkün bulunmamaktadır." demek suretiyle davanın görev yönünden reddine karar vermiş ve karar kesinleşmiştir.

İNCELEME VE GEREKÇE :

Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü'nün, Serdar ÖZGÜLDÜR'ün Başkanlığında, Üyeler: Eyüp Sabri BAYDAR, Ali ÇOLAK, Sıddık YILDIZ, Nurdane TOPUZ, Sedat ÇELENLİOĞLU ve Ayhan AKARSU'nun katılımlarıyla yapılan 11.11.2013 günlü toplantısında:

I-İLK İNCELEME: Dosya üzerinde 2247 sayılı Yasa'nın 27. maddesi uyarınca yapılan incelemeye göre; adli ve idari yargı yerleri arasında 2247 sayılı yasa'nın 14.maddesinde öngörülen biçimde olumsuz görev uyuşmazlığı doğduğu, idari yargı dosyasının son görevsizlik kararını veren mahkemece, adli yargı dosyası da temin edilmek suretiyle Uyuşmazlık Mahkemesi'ne gönderildiği ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliği ile karar verildi.

II-ESASIN İNCELENMESİ: Raportör-Hakim Selim Şamil KAYNAK'ın, davanın çözümünde adli yargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan; ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Mehmet BAYHAN ile Danıştay Savcısı Mehmet Ali GÜMÜŞ'ün davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Dava, Ziraat Bankası A.Ş. Esenler şubesinde servis görevlisi olarak çalışmakta iken, hakkında yapılan inceleme neticesinde zimmet suçu işlediğinden bahisle 09.11.2006 gün 2564 sayılı Ziraat Bankası Genel Müdürlük onayına istinaden 10.11.2006 tarihi itibariyle sözleşmesi feshedilen davacının, İstanbul 8.Ağır Ceza Mahkemesi'nde zimmet suçundan cezalandırılması istemiyle açılan davada verilen beraat kararı sonrasında, fesih nedeniyle uğradığı iddia olunan zararın tazmini istemiyle açılmıştır.

4603 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Emlak Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanun'un 1. maddesinde,

"1.Bu Kanunun amacı, Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Emlak Bankası Anonim Şirketinin (bankalar) çağdaş bankacılığın ve uluslararası rekabetin gereklerine göre çalışmalarını ve özelleştirmeye hazırlanmalarını sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılmaları ile hisse satışlarına ilişkin düzenlemelerin ve hisselerin tamamına kadarının özel hukuk hükümlerine tabî gerçek ve tüzel kişilere satışının gerçekleştirilmesidir.

2.Bankalar, anonim şirket statüsündedirler. Bu Kanunda yer alan hükümler dışında 4389 sayılı Bankalar Kanunu ile genel hükümlere tabidirler.

3.Bankaların çalışma konuları ve amaçları, merkezleri, sermaye miktarları, hisseleri, genel kurulları, yönetim ve denetim organları, hesapları ve kârlarının dağıtımı ile faaliyetlerine, devir, birleşme, fesih ve tasfiyelerine ilişkin diğer esaslar, ana sözleşmelerinde gösterilir.

4.(Değişik: 20/6/2001-4684/1 md.) Bankaların yıllık faaliyetleri ile ilgili olarak (2000 yılı faaliyetleri dahil) genel kurullarına sunacağı yıllık bilançoları ile kâr ve zarar cetvellerinin; 4389 sayılı Bankalar Kanununun 13 üncü maddesinin (2) numaralı fıkrasında belirtilen bağımsız denetim kuruluşlarınca onaylanması şarttır.

5.233 sayılı Kamu İktisadî Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 399 sayılı Kamu İktisadî Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, (...) 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 6245 sayılı Harcırah Kanunu ve 237 sayılı Taşıt Kanunu ile bunların ek ve değişikliklerine ilişkin hükümler ile 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 13 üncü maddesi ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 277 nci maddesi 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu, 195 sayılı Basın İlân Kurumu Teşkiline Dair Kanun ve 631 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Malî ve Sosyal Haklarında Düzenlemeler ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname bankalar hakkında uygulanmaz."

3. maddesinin 5. fıkrasında, "(Ek: 16/7/2004-5230/7 md.) Bankalarda 4857 sayılı İş Kanununa tâbi olarak çalışanlarla bankalar arasında çıkacak ihtilaflarda iş mahkemeleri görevlidir."

Geçici 1. maddesinde ise, "1. Bankaların ana sözleşmeleri bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde yapılacak ilk genel kurullarının onayı ile yürürlüğe girer. Mevcut yönetim kurulu üyelerinin görevleri genel kurullarca yenileri seçilinceye kadar devam eder. Bankaların tüm diğer personeli bu Kanunla bulundukları kadro ve pozisyonlara atanmış sayılır.

2.Bankaların bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte çalışan personelinden 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa göre emeklilik hakkını kazanmış olanlara Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay, bu hakkı 2002 yılı sonuna kadar kazanacak olanlara da kazandıkları tarihten itibaren üç ay içinde emeklilik başvurusunda bulunmaları halinde emekli ikramiyeleri %

30 fazlasıyla ödenir.Ancak, bu kapsamda emekli olan personel, emekli oldukları tarihten itibaren üç yıl içinde bu bankalarda yeniden istihdam edilemez.

3.(Değişik: 30/1/2002 - 4743/6 md.) Bankalarda 31.12.2002 tarihinden sonra özel hukuk hükümlerine tâbi olmayan personel çalıştırılamaz. Yeniden yapılandırma sürecinde bankaların yönetim kurullarınca gerek özel hukuk hükümlerine göre çalıştırılmak üzere kendisine sözleşme teklif edilen ancak özel hukuk hükümlerine göre çalışmayı kabul etmeyen gerekse özel hukuk hükümlerine göre çalışması uygun görülmeyip sözleşme imzalanmayan personel, bankaların yönetim kurullarınca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Devlet Personel Başkanlığı kendisine bildirilen personel listelerini en geç kırkbeş gün içerisinde (özelleştirme kapsam ve/veya programındaki kuruluşlar hariç) tespit edeceği kamu kurum ve kuruluşlarındaki boş kadro ve pozisyonlara atanmalarını sağlamak üzere ilgili kurum veya kuruluşa gönderir. İlgili kurum ve kuruluş bildirimin ulaştığı tarihten başlayarak en geç beş iş günü içinde bu personelin atanmalarını yaparak atamalara ilişkin bilgileri Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı ile ilgili bankalara bildirir. Atama tarihi itibarıyla personelin bankalarla ilişiği kesilmiş sayılır. Personelin atandığı kurumda fiilen göreve başlayacağı tarihe kadar geçen sürede her türlü malî ve sosyal hakları bankalarca karşılanmaya devam olunur. Bu fıkrada hüküm bulunmayan hallerde 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi hükümleri uygulanır.

Ataması yapılan personel hakkında bankalar tarafından yapılacak tebliğ işlemini takiben 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 62 ve 63 üncü maddelerinin uygulanmasından atamayı yapan kamu kurum veya kuruluşu sorumludur.

Ancak, bu şekilde nakledilen personelden anılan madde uyarınca eski kadrolarına ait hakları şahıslarına bağlı olarak saklı tutulanlar için bankacılık tazminatı da şahıslarına bağlı bir hak teşkil etmez.

4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi kapsamında Özelleştirme Fonu tarafından yapılması öngörülen ödemeler ilgili bankalar tarafından yapılır.

1.1.2002-31.12.2002 tarihleri arasında uygulanmak üzere bu madde uyarınca, bankalardan genel bütçeli daireler ile katma bütçeli idarelere ve bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlara, genel ve katma bütçelerin transfer tertiplerinden yardım alan kuruluşlar ile sosyal güvenlik kuruluşlarına nakli yapılan personelin aylık ve diğer özlük hakları karşılığı tutar, ilgili bankalarca Maliye Bakanlığı Merkez Saymanlık hesabına yatırılır. Yatırılan bu tutar bir taraftan bütçenin (B) işaretli cetveline özel gelir, diğer taraftan Maliye Bakanlığı bütçesinde açılacak bir tertibe özel ödenek kaydedilir. Özel ödenek kaydedilen tutarları kurum ve kuruluşların bütçelerinin ilgili tertiplerine aktarmaya Maliye Bakanı yetkilidir. Nakli yapılan personelin aylık ve diğer özlük hakları karşılığı tutar, aylık dönemler itibarıyla ilgili bankalar ve Maliye Bakanlığınca müştereken tespit edilir ve bu miktar en geç tespitin yapıldığı ay sonuna kadar bankalarca yukarıda belirtilen hesaba yatırılır." hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 1475 sayılı İş Kanunu, 22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi ile, -14. madde hariç- yürürlükten kaldırılmış; 4857 sayılı Kanun'un geçici 1. maddesinde, "Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır" hükmüne yer verilmiştir.

Dosyanın incelenmesinden; davacının, Ziraat Bankası A.Ş Esenler şubesinde belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile servis görevlisi olarak çalışmakta iken, hakkında yapılan inceleme neticesinde zimmet suçu işlediğinden bahisle 09.11.2006 gün 2564 sayılı Ziraat Bankası Genel Müdürlük onayına istinaden 10.11.2006 tarihi itibariyle sözleşmesinin feshedildiği, İstanbul 8.Ağır Ceza Mahkemesi'nde davacı hakkında zimmet suçunu işlediğinden bahisle cezalandırılması istemiyle açılan davada davacının beraatine karar verildiği anlaşılmıştır.

Olayda, davalı bankanın 4603, 4684 ve 4743 sayılı kanunlar çerçevesinde tamamen özel hukuk hükümlerine tabi kılındığı, gerek personel istihdamı ve gerekse diğer işlemlerinde karlılık ve verimlilik ilkeleri doğrultusunda hareket eden sektördeki diğer özel bankalardan farkı olmayan tamamen Bankalar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre işletilen anonim şirket niteliğini taşıdığı açıktır.

Diğer yandan Anayasa Mahkemesi'nin 14.3.2006 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 25.6.2002 tarih, 2002/31 E., 2002/58 K. Kararında; "T.C. Ziraat Bankası ve Türkiye Halk Bankası, 4603 sayılı Kanun ile kamu iktisadi teşebbüsü kurallarına tabi iktisadi devlet teşekkülü statüsünden çıkarılarak özel hukuk kurallarına bağlı anonim şirket konumuna geçirilmişlerdir. Başka bir anlatımla belirtilen bankaların yürüttüğü hizmetler yasa ile kamu hizmeti olmaktan çıkarılmıştır. Bu durumda, statüsü değiştirilen bankalar tarafından yürütülen hizmeti, Anayasa'nın 128. maddesinde belirtilen genel idare esaslarına göre yapılan asli ve sürekli bir kamu hizmeti ve burada çalışan personeli de memur ya da diğer kamu görevlisi olarak nitelemek olanaklı değildir." şeklinde açıklama yapılmak suretiyle, iptal isteminin reddine karar verilmiştir.

Bu durumda, davalı banka tarafından yapılan iş ve işlemlerin kamusal hizmet niteliği taşımadığı ve davacı ile yapılan belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin "sözleşmenin sona ermesi" başlığını taşıyan 4. maddesindeki "1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. ve 17. maddelerinde belirtilen hususların ortaya çıkması halinde hizmet sözleşmesi ihbar önerilerine uyulmaksızın derhal feshedilir.

Ayrıca, 1475 sayılı Kanun 16. ve 17. maddelerinde belirtilen hükümlerin dışında Banka mevzuatında yer alan disiplin hükümleri saklıdır. Bu tür fesih hallerinde, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13.maddesi hükümlerine uyulması zorunludur. Ancak, taraflar ihbar önellerini/ihbar tazminatını personelin diğer kamu kurum ve kuruluşları ile Banka'da geçmiş hizmetlerinin toplamı üzerinden kullandırmayı/ödemeyi kabul ve taahhüt ederler." düzenlemesi gözetildiğinde, davacının belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshedilmesi üzerine zararının tazmini istemiyle açılan davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle, davanın görüm ve çözümünde adli yargı yeri görevli olduğundan, Bakırköy 11.İş Mahkemesince verilen görevsizlik kararının kaldırılması gerekmiştir.

SONUÇ : Davanın çözümünde ADLİ YARGININ görevli olduğuna, bu nedenle Bakırköy 11. İş Mahkemesinin 08.02.2011 gün, E:2009/327, K:2011/57 sayılı GÖREVSİZLİK KARARININ KALDIRILMASINA, 11.11.2013 gününde OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.