T.C.
UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ

ESAS NO : 2023/224
KARAR NO : 2023/441
KARAR TR : 19/06/2023

ÖZET:375 sayılı KHK'nın Geçici 23.maddesi kapsamında sürekli işçi kadrosunda görev yapan davacının, davalı idarenin resen imzaladığı toplu iş sözleşmesiyle sendikaya üye olduğunu, maaş farkı almadığı gerekçesiyle yaptığı başvurusunun reddedilmesi üzerine, geriye dönük haklarının ve eksik ödemelerinin ödenmesi istemiyle açtığı davanın, ADLİYARGI YERİNDE görülmesi gerektiği hk.

K A R A R

Davacı : N.U
Davalı : Adalet Bakanlığı
Vekili : Av. İ. Z

I. DAVA KONUSU OLAY

1.Davacı vekili, İstanbul Anadolu Adliyesi bünyesinde 696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ve 375 sayılı KHK'nın Geçici 23. maddesi uyarınca sürekli işçi kadrosunda güvenlik görevlisi olarak görev yapan davacının; Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri, Koop-İş, Sendikasına 27/08/2021 tarihinde üye olmasına rağmen, geçmişe dönük olarak toplu sözleşme maaş farkını alamadığından bahisle, yaptığı başvurunun 05/10/2021 tarih ve 2021/20836 sayılı İstanbul Anadolu Cumhuriyet Başsavcılığı Mali İşler Müdürlüğü işlemi ile reddi üzerine geriye dönük haklarının ve eksik ödemelerinin ödenmesine karar verilmesi istemiyle idari yargı yerinde dava açmıştır.

2. Davalı idare vekili, cevap dilekçesinde davanın adli yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle görev itirazında bulunmuştur.

II. UYUŞMAZLIĞA İLİŞKİN BAŞVURU SÜRECİ

A. İdari Yargıda

3. **İstanbul 5. İdare Mahkemesi 26/10/2022 tarih ve E.2021/1891 sayılı kararı** ile, davacının ödenmesini idareden istediği alacağın, davalı idare ile olan iş akdi ile herhangi bir ilişkisi bulunmadığı, davalı idarenin sendika ile toplu iş sözleşmesi yapmış olmasının bu gerçeği ortadan kaldırmadığı, davalı idarenin davacının alacak talebini reddetmesi işleminin idarenin tek yanlı iradesi ile kamu gücüne dayandırılarak yapılan bir işlem olduğu, dolayısıyla davaya konu olan istemin iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan hak iddiasından doğmadığından adli yargı yerinde açılacak alacak davalarına konu edilmesine hukuken olanak bulunmadığı sonucuna varıldığı gerekçesiyle davalı idarenin görev itirazının reddinekarar vermiştir.

4. Davalı vekili tarafından, süresi içinde verilen dilekçe ile olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılması istemiyle başvuruda bulunulması üzerine dilekçe, dava dosyasının örneği ile birlikte Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmiştir.

B. Olumlu Görev Uyuşmazlığı Çıkarılmasına İlişkin Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı Talebi

5. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, davanın, adli yargı yerinde görülmesi gerektiğinden bahisle, 2247 sayılı Kanun'un 10. ve 13. maddeleri gereğinceolumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına karar vererek dosyayı Uyuşmazlık Mahkemesine göndermiştir. Kararın ilgili kısmı şöyledir:

"...Yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri dikkate alındığında, davalı idare ile davacı arasındaki ilişki İş Kanunu'na tabi hizmet sözleşmesine dayalı olarak kurulmuş bir iş hukuku ilişkisi niteliğini taşıdığından, davacının parasal haklarına yönelik talebinin işçi işveren ilişkisi içerisinde yer alan bir özel hukuk ilişkisi olduğu açıktır.

Aksinin kabulü, işverenin salt bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, statü hukukuna tabi olmayan personeli hakkındaki tüm işlemlerin idari işlem niteliğinde görülerek, özel hukuk alanına dahil bulunan

uyuşmazlıkların da idari yargı denetimine tabi kılınması sonucunu doğurur.

Belirtilen tüm bu hususlara göre ve İş Kanunu'nda düzenlenen belirsiz süreli hizmet sözleşmesine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmalıklarına iş mahkemelerinin bakacak olması karşısında, işçi olan davacı ile işverenin arasında iş akdinden doğan davanın çözümünde adli yargı yeri görevli bulunmaktadır.

Uyuşmazlık Mahkemesinin 21/10/2019 tarihli ve 2019/621 Esas, 2021/695 Karar ve 29/11/2021 tarihli ve 2021/461 E. 2021/608 K. sayılı kararlarında da benzer hususlar vurgulanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalara göre, davacının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan maaş farkı alacağı talebine ilişkin uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre adli yargı yerinde görülmesi gerektiği düşünülmektedir.

KARAR : Yukarıda açıklanan nedenlerle 2247 sayılı Kanun'un 10. ve 13. maddeleri gereğince, olumlu görev uyuşmazlığı çıkarılmasına, dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığına gönderilmesine karar verildi."

6. Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığınca, 2247 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre Başsavcısının da yazılı düşüncesi istenilmiştir.

III. BAŞSAVCILIK DÜŞÜNCESİ

7. Danıştay Başsavcısı, 2247 sayılı Kanun'un 13. maddesi uyarınca yapılan başvurunun kabulü gerektiği yolunda düşünce vermiştir. Görüşünilgili kısmı şöyledir:

"...Davacının işveren idare ile imzaladığı hizmet sözleşmesi uyarınca işçi olarak görev yaptığı dikkate alındığında aralarındaki iş ilişkisinin, İş Kanununa tâbi hizmet sözleşmesine dayanması nedeniyle özel hukuk ilişkisi olduğu konusunda tereddüt bulunmamaktadır.

Öte yandan, davacının maaş farkına yönelik talebinin davalı işveren tarafından reddedilmesine ilişkin işlem özel hukuk ilişkisi kapsamında tesis edilen bir işlem olduğundan ve davacının tazminini istediği geçmişe yönelik maaş farkı davalı işveren ile davacının sonradan üyesi olduğu işçi sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin yorumundan kaynaklandığından, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 79. maddesi uyarınca bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlığın iş mahkemesince çözümlenmesi gerekmektedir.

Bu itibarla, işbu davanın görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

SONUÇ : Açıklanan nedenlerle, 2247 sayılı Kanunun 13. maddesi uyarınca yapılan başvurunun kabulü gerektiği düşünülmektedir. "

IV. İLGİLİ HUKUK

8. Anayasa'nın 128. maddesi şöyledir:

"Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir..."

9. 24/12/2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127. maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici23. madde ile Kamu Kurumlarında çalışan taşeron işçilerin kadroya alınmasına ilişkin düzenleme yapılmış, kapsamı ve şartları belirlenmiştir. Anılan madde hükmü şöyledir:

"5018 sayılı Kanuna ekli (1), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri merkezi yönetim., sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

a)657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,

b)Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

c)Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak,

ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek, kaydıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün

içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler. Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti, bu tespite itirazların karara bağlanması, şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması, sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması ve sınavda başarılı olanların kadroya geçirilmesine ilişkin süreç bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde idarelerince sonuçlandırılır. "

10. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"İstihdam şekilleri"* başlıklı4. maddesi şöyledir:

"(Değişik: 30/5/1974 - KHK-12; Değiştirilerek kabul: 15/5/1975 - 1897/1 md.)

Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür.

A) Memur:

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

B) Sözleşmeli personel:

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

(Mülga ikinci paragraf: 4/4/2007 - 5620/4 md.)

Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, (....)(2) kadrolu istihdamın mümkün olamadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçılarının; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

(Ek paragraf: 4/4/2007 - 5620/4 md.) Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullandırılacak izinler, pozisyon unvan ve nitelikleri, sözleşme hükümlerine uyulmaması hallerindeki müeyyideler, sözleşme fesih halleri, pozisyonların iptali, istihdamına dair hususlar ile sözleşme esas ve usulleri Cumhurbaşkanınca belirlenir. (Ek cümle: 25/6/2009 - 5917/47 md.) Bu şekilde istihdam edilenler, hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmelerinin feshedilmesi veya sözleşme dönemi içerisinde Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenen istisnalar hariç sözleşmeyi tek taraflı feshetmeleri halinde, fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilemezler.

(Ek paragraf: 20/11/2017-KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.) Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen görevlerde (...)(1) sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir.

(Ek paragraf: 20/11/2017-KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.) Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Cumhurbaşkanınca belirlenir.

(Ek fıkra: 5/7/1991 - KHK-433/1 md.; Mülga: 27/12/1991 - KHK-475/11 md.)

C) (Mülga: 20/11/2017 - KHK-696/17 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7079/17 md.)

D) İşçiler:

(Değişik birinci cümle: 4/4/2007 - 5620/4 md.)(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir.Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz."

11. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Amaç ve kapsam"* başlıklı 1. maddesi şöyledir:

"Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartlan ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar"

12. *"Tanımlar"* başlıklı 2. maddesi şöyledir:

"Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.(...) İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."

13. *"Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi"* başlıklı 11. maddesi şöyledir:

"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." hükmüne yer verilmiştir.

14. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun*"Görevli ve Yetkili Mahkeme"* başlıklı 79. maddesi şöyledir:

"(1) Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir."

15. *"Diğer Kanunların Uygulanması"* başlıklı 80. maddesinin 2. fikrası şöyledir:

"...
(1) Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ile 4/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.
(2) Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.
(3) Bu Kanunda aksi öngörülmedikçe, bu Kanunun uygulanmasına ilişkin tebligat 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.
..."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

A. İlk İnceleme

16. Uyuşmazlık Mahkemesinin Muammer TOPAL'ın Başkanlığında, Üyeler Nilgün TAŞ, Doğan AĞIRMAN, Eyüp SARICALAR, Ahmet ARSLAN, Mahmut BALLI ve Ali ÖZGÜR'ün katılımlarıyla yapılan 19/06/2023 tarihli toplantısında; 2247 sayılı Kanun'un27. maddesi gereğince yapılan incelemeye göre, davalı vekilinin, anılan Kanun'un 10/2. maddesinde öngörülen yönteme uygun olarak yaptığı görev itirazının reddedilmesi ve 12/1. maddede belirtilen süre içinde başvuruda bulunması üzerine Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısınca 10. maddede öngörülen biçimde olumlu görev uyuşmazlığı çıkarıldığı ve usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığı anlaşıldığından görev uyuşmazlığının esasının incelenmesine oy birliğiyle karar verildi.

B. Esasın İncelenmesi

17. Raportör-Hakim Gülşen AKAR PEHLİVAN'ın, davanın çözümünde adliyargının görevli olduğu yolundaki raporu ile dosyadaki belgeler okunduktan, ilgili Başsavcılarca görevlendirilen Yargıtay Cumhuriyet Savcısı Halil İbrahim ÇİFTÇİ ile Danıştay Savcısı Yakup BAL'ın davada adli yargının görevli olduğu yolundaki sözlü açıklamaları da dinlendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

18. Dava, İstanbul Anadolu Adliyesinde 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 127. maddesi ile eklenen geçici 23. madde uyarınca sürekli işçi kadrosunda güvenlik görevlisi olarak görev yapan davacının, Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri, Koop-İş, Sendikasına 27/08/2021 tarihinde üye olmasına karşın, geçmişe yönelik olarak toplu sözleşme maaş farkını alamadığından bahisle söz konusu farkın ödenmesi için yaptığı başvurunun reddine ilişkin İstanbul Anadolu Cumhuriyet Başsavcılığı Mâli İşler Müdürlüğünün 05/10/2021 tarih ve 2021/20836 Muh sayılı işleminin iptali ile geriye dönük haklarının ve eksik ödemelerin tazminine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

19. Dava dosyasının incelenmesinden, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 127. maddesi ile eklenen geçici 23. madde uyarınca İstanbul Anadolu Adliyesinde sürekli işçi kadrosunda güvenlik görevlisi olarak görev yapan davacı tarafından, tarihsiz dilekçe ile Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri, Koop-İş Sendikasına 27/08/2021 tarihinde üye olduğu belirtilerek, üye olmadığı dönemlerde geçmişe yönelik olarak toplu sözleşme maaş farkını alamadığından söz konusu farkın ödenmesi için Anadolu Cumhuriyet Başsavcılığına yapılan başvurunun; Bakanlık ile

Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri ,Koop-İş, Sendikası arasında 27/08/2021 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin 3. maddesinin (b) bendinde ; *"Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar, Bu toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlar ise üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar."* kuralına yer verildiğinden, önceki dönemi üyeliği ilgili sendikaya toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarih olan 26/09/2021 tarihinden önceki dönemi kapsayan mali haklardan yararlanmasının mümkün olmadığı gerekçesiyle reddedilmesi üzerine davacı tarafından Adalet Bakanlığı'na karşı bakılan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

20. Mevzuat hükümleri ve somut olgu birlikte irdelendiğinde, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. Maddesine göre 4857 sayılı İş Kanunu'na veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuki uyuşmazlıkların ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. maddesine göre anılan Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

21. Yukarıda belirtilen hususlar gözönünde bulundurularak, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının başvurusunun kabulü ile İstanbul 5. İdare Mahkemesinin 26/10/2022 tarih ve E.2021/1891 sayılı görevlilik kararının kaldırılması gerekmiştir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Davanın çözümünde ADLİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞUNA,

B. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının BAŞVURUSUNUN KABULÜ ile İstanbul 5. İdare Mahkemesinin 26/10/2022 tarih ve E.2021/1891 sayılı GÖREVLİLİK KARARININ KALDIRILMASINA,

19/06/2023 tarihinde, OY BİRLİĞİ İLE KESİN OLARAK karar verildi.

Başkan	Üye	Üye	Üye
Muammer	Nilgün	Doğan	Eyüp
TOPAL	TAŞ	AĞIRMAN	SARICALAR

Üye	Üye	Üye
Ahmet	Mahmut	Ali
ARSLAN	BALLI	ÖZGÜR