

**SENDİKALARIN DAVA EHLİYETİNİN  
TOPLULUK DAVASI KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ  
(KARAR İNCELEMESİ)**

**Battal ŞENER (Hâkim)\***

**Öz**

*Sendikaların dava ehliyeti STİSK'nun 26/II. maddesinde düzenlenmekte olup, maddede iki farklı dava ehliyeti yer almaktadır. Bunlardan birincisi kolektif nitelikte, ikincisi ise bireysel niteliktedir. Kolektif nitelikli dava ehliyeti kapsamında sendikalara sadece belirli bir üyesini temsilen değil, tüm çalışma hayatının kolektif yararları için dava hakkı tanınarak, sendikaların belirli sayıdaki üyesinin kişisel çıkarları yerine, çalışma hayatının ortak çıkarlarının korunması amaçlanmaktadır. Ayrıca sendikaların kolektif nitelikli dava açabilmeleri için bu davadan yararlanacak kişilerin sendikanın üyesi olmasına da gerek bulunmamaktadır. Sendikalara tanınan bu kolektif dava hakkı bir topluluk davasıdır. Kolektif nitelikli dava ehliyetinden farklı olarak bireysel nitelikli dava ehliyetinde ise sendikalara, iş sözleşmesinden, çalışma ilişkisinden veya sosyal güvenlik haklarından ötürü üyelerinin veya üyeleri ölmüşse mirasçılarının yazılı başvuruları üzerine, onları temsilen dava açma veya bu kişilerin aleyhine açılmış davalarda onları temsil etmesine imkân tanınmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler**

*Hukuki yarar, sendikaların dava ehliyeti, topluluk davası, sendikaların kolektif nitelikli dava ehliyeti, sendikaların bireysel nitelikli dava ehliyeti*

---

\* Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Bölümü Öğrencisi, Diyarbakır 3. İş Mahkemesi Hâkimi, (e-posta: battalsener@hotmail.com) (Makale Gönderim Tarihi: 03.01.2017/Kabul Tarihleri: 12.01.2017-30.01.2017)

**THE EVALUATION OF UNIONS' CAPACITY TO SUE  
WITHIN THE SCOPE OF GROUP ACTIONS  
(JUDGMENT EXAMINATION)**

**Abstract**

*The capacity to sue of trade unions is regulated under article 26/II of STİSK in which two different capacities are involved. The first capacity has collective and the second one has individual feature. Within the scope of collective benefits of entire working life not on behalf of one particular member. It is aimed to protect common interests of certain number members of the union. Besides, it is not required beneficiaries to be the member of union in order to file a collective case. The right of collective action recognized to unions is also a community case. In the context of individual capacity, unions are entitled to file a lawsuit arising from employment contract, working relationship and social security rights on behalf of its members or their inheritors upon the written applications and represent them in such a case against.*

**Keywords**

*Legal interest, capacity of sue of trade unions, community case, collective capacity to sue of trade unions, individual capacity to sue of trade unions*

**T.C.**

**YARGITAY**

**9. Hukuk Dairesi**

**ESAS NO : 2015/19998**

**KARAR NO : 2015/27698**

**KARAR TARİHİ : 07/10/2015**

### **YARGITAY İLAMI**

**DAVA :** Yerel mahkeme kararının davalı vekili tarafından temyizi üzerine, Dairemizin 24.11.2014 gün ve 2012/30415 Esas, 2014/34998 Karar sayılı kararı ile hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece, davacı sendikanın alt işverenlik sözleşmelerinin muvazaaya dayandığının tespiti yönünde dava açabileceği gerekçesi ile bozmaya karşı direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararının süresi içinde davalılar tarafından temyiz edilmiş olup, Dairemizin 6352 sayılı kanunun 40. maddesi ile eklenen 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun geçici ikinci maddesi uyarınca öncelikle inceleme yetkisi olduğu anlaşılmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

### **YARGITAY KARARI**

Dairemizin “*Asıl-alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti, madde kapsamında olanaklıdır. Ancak muvazaalı işleme konu olan alt işverenlik sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin sendika üyesi olduğunu ve onlar adına dava açtığını iddia etmediği gibi herhangi bir işçi adına temsilen de muvazaanın tespitini talep etmemiştir. Davacı sendikanın salt tüzel kişi olarak bu davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunmadığından, davanın davacının sıfatına göre HMK'nun 114/e-h ve 115/2 maddesi uyarınca dava şartı yokluğu nedeni ile usulden reddine karar verilmesi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde davanın esastan kabulü hatalıdır*” gerekçesi ile verilen karara karşı yerel mahkemece çeşitli öğretî görüşlerine yer vererek

ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararına gönderme yapmak suretiyle, alt işveren işyerlerinde sendikal örgütlenmenin zorluklarına dikkat çekilerek davacı sendikanın tespit davası açmasında hukuki menfaatinin olduğu sonucuna varılmış ve direnme kararı verilmiştir. İş müfettişleri tespitine esas başvuru da sendika tarafından yapılmış olup, bir işyerinde kurulan alt işverenlik ilişkisinin geçerli olup olmadığına tespiti noktasında asıl işverene ait işyerinde örgütlü bulunan sendikanın hukuki menfaatinin olduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle direnmenin doğru olduğu, yerel mahkemesince bu hususun düzeltilmediği anlaşıldığından, dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan davalılar vekillerinin bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun geçici ek ikinci maddesi uyarınca ONANMASINA, 07/10/2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

### I. KARARIN ÖZETİ VE TARTIŞILAN HUKUKİ SORUN

İnceleme konumuz karara konu olan olayda, davacı sendika, davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurulu Başkanlığı tarafından asıl işveren-alt işveren konusunda yapılan tespite itiraz ederek, davalı asıl işveren ile dava dışı alt işverenler arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunun ve dava dışı alt işverenlere bağlı olarak çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren davalı asıl işverenin işçisi olduklarının tespitine karar verilmesini talep etmiş, yerel mahkemece söz konusu davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Yerel mahkemenin bu kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından, söz konusu davanın, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun<sup>1</sup> (HMK) 106. maddesi gereğince bir tespit davası olduğu, davacı sendikanın salt tüzel kişi olarak bu davayı açmakta güncel bir hukuki yararı bulunmadığı belirtilerek, HMK'nun 114/I-e-h ve 115/II maddeleri uyarınca dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle bozularak iade edilmiştir<sup>2</sup>. Bozma ilamı üzerine dosyayı yeniden inceleyen yerel mahkeme,

<sup>1</sup> 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazete.

<sup>2</sup> Yargıtay 9. HD.'ne ait 24.11.2014 tarih ve 2012/30415 E., 2014/34988 K. (UYAP). Söz konusu karara göre; "...Somut uyumsuzlukta davacı sendika davalı bakanlığa ait Bölge

davacı sendikanın söz konusu davayı açmakta hukuki yararı bulunduğunu belirterek önceki kararında aynen direnmiştir<sup>3</sup>. Dosyayı tekrar inceleyen

*Çalışma Müdürlüğü İş Müfettişliğinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesi kapsamında davalı işveren ait işyerinde alt işverenlik sözleşmelerinin muvazaalı olup olmadığına yönelik incelemesi üzerine, iş müfettişliğinin bazı alt işverenlik sözleşmelerinin muvazaalı olmadığını tespit etmesi üzerine, davacı sendika, tüzel kişi olarak bu sözleşmelerinde muvazaalı olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece yapılan yargılama sonunda bilirkişi heyet raporuna dayanılarak, dava konusu edilen asıl-alt işverenlik sözleşmelerinden iki sözleşmenin muvazaalı olduğunun ve bu sözleşme kapsamında çalışan işçilerin başlangıçtan itibaren davalı işveren işçisi olduklarının tespitine karar verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesinde itiraza tabi olan konu iş müfettişliğinin muvazaalı tespitine yönelik işlemidir. Ve bu işleme de ancak asıl ve alt işverenler başvurabilir. 3. maddede sendika ve işçinin muvazaalı tespiti yoktur şeklindeki işleme karşı itiraz yolu öngörülmediğinden, davacı sendikanın asıl-alt işveren sözleşmelerinin muvazaalı tespit isteminin 6100 sayılı HMK'nun 106. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Anılan madde de ise açıkça "Tespit davası yoluyla, mahkemenin, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesinin talep edileceği, tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunması" gerektiği belirtilmiştir. Diğer taraftan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26/2 maddesine göre ise "Sendikalar (Kuruluşlar), çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir". Asıl-alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti, madde kapsamında olanaklıdır. Ancak muvazaalı işleme konu olan alt işverenlik sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin sendika üyesi olduğunu ve onlar adına dava açtığını iddia etmediği gibi herhangi bir işçi adına temsilen de muvazaanın tespitini talep etmemiştir. Davacı sendikanın salt tüzel kişi olarak bu davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunmadığından, davanın davacının sıfatına göre HMK'nun 114/e-h ve 115/2 maddesi uyarınca dava şartı yokluğu nedeni ile usulden reddine karar verilmesi gerekir." Söz konusu karara ilişkin olarak yapılan kısa birer değerlendirme için bkz. **Özkaraca**, Ercüment: Tebliğ: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın 2014 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2016, s. 218-220; **Kar**, Bektaş: Sendikaların Dava Ehliyeti, Taraf Sıfatı ve Davayı Takip Yetkisi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: LXXIV, Özel Sayı, Yıl: 2016, s. 986-990.*

<sup>3</sup> Yerel mahkemenin direnme gerekçesi aynen şu şekildedir; "...Davayı sendika açmıştır. Yargıtay bozma ilamında sendikanın bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer

güncel bir yararının bulunmadığı belirtilmiştir. Sendika alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunu belirterek dava açmıştır. Sendikanın dava açmakta güncel hukuki yararının bulunup bulunmadığını anlayabilmek için alt işverenlik uygulamasının sendika açısından etkileri üzerinde durmak gerekir. Asıl-alt işverenlik ilişkisinin kurulması halinde "Birinci olarak mevcut sendikalı işyerlerinde asıl işlerin bölümlerinin alt işverenlere dağıtılması ile işyerlerinde sendikal örgütlenmenin tasfiye edilmesi kolaylaşacaktır. İşyerinde sendikal örgütlülük muhafaza edilse dahi, asıl işin bölümlerinin alt işverenlere paylaşılması ile toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi kitlesi daralacaktır." ("İşletme ve İşin Gereği Taşeronlaştırma": Taşeron Cumhuriyetine Doğru, Necdet Okcan-Onur Bakır, Çalışma ve Toplum, 2010/4). Yine aynı makalede belirttiği gibi "alt işverenlik gerek sendikalı gerek sendikasız işyerlerinde asıl iş parçalanarak taşeron şirketlere dağıtılacak, bilhassa sendikalı işyerlerinde sendikal örgütlülük aşamalı olarak tasfiye edilecek, sendikasız işyerlerinde sendikalaşma neredeyse imkânsız hale gelecektir." Sendikalar alt işverenlere ait işyerlerinde örgütlenmede güçlükler yaşamaktadır. "Alt işveren uygulamasının yaygınlaşmasıyla birlikte parçalanmış iş gücünün örgütlenmesi her geçen gün neredeyse olanaksızlaşmış, alt işveren uygulaması Toplu İş Hukukunda ortaya çıkardığı hukuki sorunlarla sistemi kilitleme aşamasına getirmiştir." (Murat Özveri, (2004), "Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, S. 2, Legal Yayınları, İstanbul, s. 394). Doktrinde alt işveren uygulamasının sendikal örgütlenmeyi azaltma amacıyla kullanıldığı da ileri sürülmüştür. Aynı makalede bu konuya değinilmiştir: "Yargıtay kararları incelendiğinde, belirtilen biçimiyle alt işveren uygulamasının, sendikasızlaştırma ve giderek, toplu iş sözleşmesinin yapılmasının engellenmesi amacıyla sıkça kötüye kullanıldığını, kamu işyerleri de içinde olmak üzere, yasaya karşı hilenin etkili bir aracı olduğunu ortaya koymaktadır." Alt işveren işyerinde çalışan işçilerin sendikal örgütlenmeleri daha zor sağlanabilmektedir. Özellikle alt işveren işçileri ile geçici istihdam işletmeleri aracılığıyla işyerinde çalıştırılan işçiler, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeninin dışına itilmekte, daha ağır çalışma koşullarına tabi kılınmakta ve çok düşük ücret ve sosyal yardımlara sahip bulunmaktadır." (Prof. Dr. Ali Güzel, İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum, 2004/1). "İş Yasasının, alt işverenin asıl işverenin işyerinde, yardımcı iş-asıl iş ayırımı yapılmaksızın her türlü işi üstlenmesine engel herhangi bir kural içermemesi nedeniyle alt işverene iş verme uygulaması yaygınlık kazanmış ve bu mekanizma ucuz işçi çalıştırmanın ve sendikasızlaştırmanın etkili bir aracına dönüşmüştür." (Prof. Dr. Ali Güzel, Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru, Çalışma ve Toplum 2010/4). Alt işveren uygulamasının sendikal örgütlenmeye ilgili olumsuz etkilerine ilişkin bilimsel görüşler genel olarak benzer niteliktedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Dairenin 12 Kasım 2008 tarihli Demir ve Baykara-Türkiye davası kararında Sendikal hakları oluşturan unsurlara ilişkin AIHM içtihadının gelişiminin anlatıldığı bölümde genel olarak bu konudaki içtihadın geliş-

mine değinildikten sonra sendikal haklarla ilgili temel unsurların neler olduğu sıralanmıştır. Kararın mahkememizdeki uyumsuzluk ile ilgili olduğu düşünülen kısmı ise şu şekildedir: "Bu liste nihai değildir. Aksine işçi-işveren ilişkilerindeki belirli gelişmelere bağlı olarak gelişmeye açıktır. Bu bağlamda AIHS'nin, insan haklarının korunması alanında gerekli olan gittikçe artan yüksek standardı yansıtmak amacıyla günün koşulları ışığında ve uluslararası hukuktaki gelişmelere uygun olarak yorumlanması gereken yaşayan bir sözleşme olduğunun ve dolayısıyla demokratik toplumların temel değerlerine, ilişkin ihlallerin değerlendirilmesinde daha büyük bir kararlılık gerektirdiğinin hatırlanması uygun olacaktır. Başka bir deyişle haklara getirilen kısıtlamalar, insan haklarının pratik ve etkili bir şekilde korunmasını sağlayacak şekilde dar yorumlanmalıdır. Dolayısıyla sendikal haklar söz konusu olduğunda da sendikanın gelişen işçi-işveren ilişkilerinde, işyerinde örgütlenmesini zorlaştıran ve hukuka aykırı olarak kurulduğunu iddia ettiği bir alt işverenlik ilişkisini doğrudan dava imkânının bulunduğu da kabul etmek gerekir. Sendikanın muvazaalı olduğunu iddia ettiği bu alt işverenlik ilişkisini dava etmesinde korunmaya değer hukuki yararı vardır. Çünkü kanuna aykırı kurulan alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde sendika kolay örgütlenememektedir." İkinci olarak yine Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararı ile birlikte ele alındığında, hızla değişen, gelişen, karmaşıklaşan ve gelişmeye devam eden günümüz işçi-işveren ilişkilerinde sendikanın dava açma hakkının bu şekilde HMK. 'nun 106. maddesi kapsamında dar tutulması sendikal örgütlenmeyi sınırlandırıcı bir etki yaratır. Bu anlamda çeşitli ülkelerde farklı kurumların geliştiği de görülmektedir. "Bu mekanizmalar, ortak hukuk sisteminin (Common Law) egemen olduğu her yerde uygulanan ve özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde önemli olan sınıf davasını (grup davası, class action) kapsamaktadır. Ortak menfaatlerin temsil edilmesi fikrine dayanan sınıf davası, Anglo-Amerikan hukuk sisteminde hâlen uygulanmaktadır. Bir davada davalının yapacağı savunma, mahiyeti itibariyle çok sayıda kişiyi ortak bir yolla etkiliyorsa, etkilenen kişilerin oluşturduğu sınıfın temsilcisi olan bir kişi, temsil ettiği kişilerin açık rızalarını almadan, ilgili sınıfın menfaatlerini korumak amacıyla mahkemede dava açabilir. Bu davaya sınıf davası denmektedir. Sınıf davasının amaçları hukukî güvenliği sağlamak, bireylerin daha etkin bir hukuki himayeden yararlanabilmelerini temin etmek ve dava sayısını azaltmak suretiyle usul ekonomisini gerçekleştirmektir. Amerika Birleşik Devletleri eyaletlerinde başarıyla uygulanmakta olan sınıf davası tüzel kişileri hedef tutmaktadır. Sınıf davası bu yapıyla, Roma Hukuku'nda tasnif edilen dava türlerinden "actiones populares"e dayanmaktadır. Sınıf davası açan davacıların, bütün sınıfın ortak yararlarını korumak amacıyla hareket ettikleri ve dava sonunda verilen hüküm kendilerini de kapsadığı için (kamu yararıyla) kendi adlarına talepte bulduklarını kabul etmek gerekir." (Mustafa Özbek, Dünya Çapındaki Adalet Ulaşma Hareketiyle Ortaya Çıkan Gelişmeler ve Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, s. 125). Dolayısıyla hukuki yarar konusunda da bir ileri adım atıldığı ve bu müessesenin de zaman içinde geliştiği görülmüştür. Mahkememizce bu nedenlerle

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu sefer; “İş Müfettişleri tespitine esas başvuru da sendika tarafından yapılmış olup, bir işyerinde kurulan alt işverenlik ilişkisinin geçerli olup olmadığının tespiti noktasında asıl işverene ait işyerinde örgütlü bulunan sendikanın hukuki menfaatinin olduğu kabul edilme”si gerektiği gerekçesiyle yerel mahkemenin kararının onanmasına karar vermiştir<sup>4</sup>. Ancak yüksek mahkemenin onama kararında, yerel mahkemenin direnme gerekçeleri arasında yer alan ve “...İkinci olarak yine Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin yukarıda belirtilen kararı ile birlikte ele alındığında, hızla değişen, gelişen, karmaşıklaşan ve gelişmeye de devam eden günümüz işçi-işveren ilişkilerinde sendikanın dava açma hakkının bu şekilde HMK’nun 106. maddesi kapsamında dar tutulması sendikal örgütlenmeyi sınırlandırıcı bir etki yaratır. Bu anlamda çeşitli ülkelerde farklı kurumların geliştiği de görülmektedir. “Bu mekanizmalar, ortak hukuk sisteminin (Common Law) egemen olduğu her yerde uygulanan ve özellikle Amerika Birleşik Devletleri’nde önemli olan sınıf davasını (grup davası, class action) kapsamaktadır. Ortak menfaatlerin temsil edilmesi fikrine dayanan sınıf davası, Anglo-Amerikan hukuk sisteminde hâlen uygulanmaktadır. Bir davada davalının yapacağı savunma, mahiyeti itibariyle çok sayıda kişiyi ortak bir yolla etkiliyorsa, etkilenen kişilerin oluşturduğu sınıfın temsilcisi olan bir kişi, temsil ettiği kişilerin açık rızalarını almadan, ilgili sınıfın menfaatlerini korumak amacıyla mahkemede dava açabilir. Bu davaya sınıf davası denmektedir. Sınıf davasının amaçları hukukî güvenliği sağlamak, bireylerin daha etkin bir hukukî himayeden yararlanabilmelerini temin etmek ve dava sayısını azaltmak suretiyle usul ekonomisini gerçekleştirmektir...Sınıf davası açan davacıların, bütün sınıfın ortak yararlarını korumak amacıyla hareket ettikleri ve dava sonunda verilen hüküm kendilerini de kapsadığı için (kamu yararıyla) kendi adlarına talepte bulduklarını kabul etmek gerekir.” şeklinde ifadesini bulan davacı sendikanın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun<sup>5</sup> (STİSK) 26/II. maddesi ile HMK’nun 113. maddesinde düzenlenen “Topluluk Davası” kapsa-

---

sendikanın doğrudan alt işverenliğin muvazaalı olduğunu dava edebileceği sonucuna varılmıştır.” (UYAP).

<sup>4</sup> Yargıtay 9. HD. 07.10.2015 tarih ve 2015/19988 E., 2015/27698 K. Söz konusu kararlar ilgili yapılan kısa bir değerlendirme için bkz. **Özkaraca**, s. 220-221.

<sup>5</sup> 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete.



mında iş bu davayı açabileceği yönündeki direnme gerekçesine ne yazık ki hiç değinilmemiştir. Hatta Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.11.2014 tarih ve 2012/30415 Esas, 2014/34988 Karar sayılı ilk bozma ilamında geçen "...tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunması" gerektiği belirtilmiştir. Diğer taraftan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26/2 maddesine göre ise "Sendikalar (Kuruluşlar), çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir". Asıl-alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti, madde kapsamında olanaklıdır. Ancak muvazaalı işleme konu olan alt işverenlik sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin sendika üyesi olduğunu ve onlar adına dava açtığını iddia etmediği gibi herhangi bir işçi adına temsilen de muvazaanın tespitini talep etmemiştir. Davacı sendikanın salt tüzel kişi olarak bu davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunmadığından, davanın davacının sıfatına göre HMK'nun 114/e-h ve 115/2 maddesi uyarınca dava şartı yokluğu nedeni ile usulden reddine karar verilmesi gerekir." şeklindeki ifadesini de dikkate aldığımızda, yüksek mahkemenin, kuruluşların kolektif nitelikli dava ehliyetleri kapsamında iş bu davayı açamayacaklarına, ancak sendikaların bireysel nitelikli dava ehliyetleri kapsamında, üyelerinin yazılı olarak başvuruda bulunması halinde bu davayı açabileceğine dolaylı yoldan hükmettiği gibi bir sonuca ulaşmaktayız.

Bu sebeple çalışmamızda davacı sendikanın, Yargıtay'ın onama kararında belirtilen hususlar sebebiyle bu davayı açmakta hukuki yararının bulunup bulunmadığına değil; STİSK'nun 26/II. maddesinde düzenlenen kuruluşların kolektif nitelikli dava ehliyetleri ile HMK'nun 113. maddesinde düzenlenen "Topluluk Davası" kapsamında işbu davayı açıp açamayacağı konusunu irdelemeye çalışacağız.

Çalışmamızda öncelikle kısaca dava şartları konusu üzerinde durulacak; daha sonra HMK'nun 113. maddesinde düzenlenen "Topluluk Davası" incelenecek, en son olarak da STİSK'nun 26/II. maddesi kapsamında davacı sendikanın bu davayı açıp açamayacağı konuları incelenecektir.

## II. İNCELENEN KARAR BAKIMINDAN DAVA ŞARTLARI

### A. Genel Olarak

Dava şartları kısaca, bir davanın esası hakkında mahkemece incelemeye başlanılabilmesi için bulunması gerekli olan şartlar şeklinde tanımlanabilir<sup>6</sup>. Bu kısa tanımdan da anlaşılabilir üzere dava şartları, davanın açılabilmesi için gerekli değildir. Yani dava şartlarından herhangi biri eksik olmasına rağmen ortada hukuken açılmış geçerli (derdest) bir dava bulunmaktadır. Dava şartlarının önemi mahkemenin herhangi bir davanın esası hakkında inceleme yapabilmesi için gerekli olmalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, dava şartlarından herhangi biri olmadan açılan davada, mahkemenin davanın esasına girmeden dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar vermesi gerekmektedir<sup>7</sup>.

HMK'nun 115. maddesi gereğince, dava şartlarının bulunup bulunmadığı yargılamanın her aşamasında hâkim tarafından resen dikkate alınabileceği gibi, bu durum taraflarca da her zaman ileri sürülebilir. Taraflar, dava şartının noksan olmasına rağmen davanın görülmesine devam edilmesine ve davanın esası hakkında bir karar verilmesine muvafakat etseler bile hâkimin davanın usulden reddine karar vermesi gerekmektedir<sup>8</sup>.

Dava şartlarının neler olduğu HMK'nun 114/I. maddesinde sayılmış olup, buna göre dava şartları şunlardır; “a) *Türk mahkemelerinin yargı hakkının bulunması.*

b) *Yargı yolunun caiz olması.*

c) *Mahkemenin görevli olması.*

ç) *Yetkinin kesin olduğu hâllerde, mahkemenin yetkili bulunması.*

<sup>6</sup> **Kuru**, Baki/**Arslan**, Ramazan/**Yılmaz**, Ejder: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2011, s. 256. Benzer tanımlar için bkz. **Atalay**, Özcan: Dava Şartı, Ankara Barosu Dergisi 1980/6, s. 686; **Pekcanitez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Özekes**, Muhammet: Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011, s. 290; **Ülkü Gören**, Nazlı: “Sıfat”ın Bir Dava Şartı Olup Olmadığı Sorunu, MÜHF-HAD, Yıl 2007, C. 13, Sy. 3-4, s. 108.

<sup>7</sup> **Atalay**, s. 686; **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 256; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 290-297; **Ülkü**, s. 108.

<sup>8</sup> **Atalay**, s. 686; **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 256, **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 290.

d) Tarafların, taraf ve dava ehliyetine sahip olmaları; kanuni temsilin söz konusu olduğu hâllerde, temsilcinin gerekli niteliğe sahip bulunması.

e) Dava takip yetkisine sahip olunması.

f) Vekil aracılığıyla takip edilen davalarda, vekilin davaya vekâlet ehliyetine sahip olması ve usulüne uygun düzenlenmiş bir vekâletnamesinin bulunması.

g) Davacının yatırması gereken gider avansının yatırılmış olması.

ğ) Teminat gösterilmesine ilişkin kararın gereğinin yerine getirilmesi.

h) Davacının, dava açmakta hukuki yararının bulunması.

ı) Aynı davanın, daha önceden açılmış ve hâlen görülmekte olmaması.

i) Aynı davanın, daha önceden kesin hükme bağlanmamış olması.”

Bu çalışmamızda, dava şartlarının tümü hakkında ayrıntılı bilgi vermemiz mümkün olmadığından, sadece incelenen kararda belirtilen HMK'nun 114/I-e ve h maddeleri üzerinde kısaca durmakla yetineceğiz<sup>9</sup>.

## B. Davayı Takip Yetkisi

HMK'nun 53. maddesine göre; “Dava takip yetkisi, talep sonucu hakkında hüküm alabilme yetkisidir. Bu yetki, kanunda belirtilen istisnai durumlar dışında, maddi hukuktaki tasarruf yetkisine göre tayin edilir.”

Davayı takip yetkisi, davayı kimin yürüteceğine ilişkin olarak hüküm alabilme yetkisi şeklinde tanımlanmaktadır<sup>10</sup>. Kural olarak taraf ve dava ehliyetine sahip gerçek ve tüzel kişilerin davayı takip yetkisi de bulunmaktadır. Ancak bazı istisnai durumlarda taraf ve dava ehliyeti bulunan kişilerin davayı takip yetkisi bulunmayabilir. Gerçekten de hakkında iflas kararı verilen müflisin, iflas masasına geçen malları üzerindeki tasarruf yetkisi de iflas masasına geçeceğinden, söz konusu mallar hakkındaki icra takibi ve hukuk davaları ile ilgili takip yetkisi de iflas dairesine geçecektir.

<sup>9</sup> Dava şartları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 256-269; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 290-299.

<sup>10</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 209.

Bu sebeple müflisin bu hukuk davalarında davayı takip yetkisi bulunmamaktadır<sup>11</sup>.

HMK'nun 114/I-e maddesi gereğince davayı takip yetkisi bir dava şartıdır. Bu sebeple HMK'nun 115/I. maddesi gereğince davayı takip yetkisi davanın her aşamasında mahkemece resen araştırılması gerektiği gibi taraflarca da bu durum her zaman ileri sürülebilir.

### C. Hukuki Yarar

Bir kişinin dava açma hakkına sahip olması dava açabilmesi için yeterli değildir. Davacının ayrıca dava açmakta hukuki bir yararının<sup>12</sup> da bulunması gerekmektedir<sup>13</sup>. İdeal veya ekonomik yarar bir kişinin dava açması için tek başına yeterli kabul edilemez. Ayrıca davacının dava açmaktaki hukuki yararının korunmaya değer bir yarar olması da gerekmektedir<sup>14</sup>.

Davacının dava açmaktaki hukuki yararının dava açıldığı anda mevcut olması gerekmektedir. Bu sebeple müstakbel bir yarar için dava açılması mümkün değildir<sup>15</sup>.

Eda davası ve inşai davalardan farklı olarak, HMK'nun 106. maddesinde düzenlene tespit davasını açan davacının, tespitini istediği hukuki ilişkinin var olup olmadığının mahkemece tespitinde, güncel bir hukuki yararının bulunduğunu da ispatlaması gerekmektedir. Davacı tespit davası

<sup>11</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 233-234; **Pekcanitez/Atalay/Özkes**, s. 210.

<sup>12</sup> Hukuki yarar kavramı yerine doktrinde, menfaat, hukuki menfaat, hukuki himaye ihtiyacı, hukuki himaye menfaati, hukuki çıkar, hukuksal yarar gibi ifadeler de kullanılmaktadır. Konu ile alakalı ayrıntılı bilgi için bkz. **Hanağası**, Emel: Davada Menfaat (Menfaat), Ankara 2009, s. 4-5.

<sup>13</sup> **Atalay**, s. 687; **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 261-262; **Pekcanitez/Atalay/Özkes**, s. 294-295; **Hanağası** (Menfaat), s. 18.

<sup>14</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 261-262; **Pekcanitez/Atalay/Özkes**, s. 294-295; **Hanağası** (Menfaat), s. 18.

<sup>15</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 262; **Pekcanitez/Atalay/Özkes**, s. 295; **Hanağası** (Menfaat), s. 19. Davacının, dava açıldığı anda dava açmakta hukuki yararı bulunmamakla birlikte, bu hususun dikkatsizlik sebebiyle gözden kaçması ve daha sonra da hukuki yararın ortaya çıkması halinde, davanın hukuki yarar yokluğundan reddedilmeyerek, davanın esası hakkında karar verilmesi gerektiği ve aksi kanaattaki görüşler için bkz. **Hanağası** (Menfaat), s. 326-330.

açmasında hukuki yararı bulunduğunu ispatlayamazsa, davanın, dava şartı olan hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi gerekmektedir<sup>16</sup>.

Bir hukuki ilişkinin tespit edilmesinde, hukuki bir yararın var olduğunun kabul edilebilmesi için üç şartın bir arada bulunması gerekmektedir. Buna göre;

- 1) Davacının bir hakkı veya hukuki durumu güncel bir tehlikenin tehdidi altında bulunmalı,
- 2) Bu tehdit nedeniyle, davacının hukuki durumu tereddüt içinde olmalı ve bu husus da davacıya zarar verebilecek nitelikte bulunmalı,
- 3) Yalnız kesin hüküm etkisine sahip olup, cebri icraya yetki vermeyen tespit hükmünün, bu tehlikeyi ortadan kaldırmaya elverişli nitelikte olması gerekmektedir<sup>17</sup>.

Tespit davası ile istenen hukuki korumanın diğer dava türleri ile sağlanabiliyor olması halinde, davacının dava açmakta hukuki yararının bulunmadığı kabul edilmelidir<sup>18</sup>.

HMK'nun 114/I-h maddesi gereğince hukuki yarar bir dava şartıdır. Bu sebeple HMK'nun 115/I. maddesi gereğince davacının dava açmakta hukuki yararının bulunup bulunmadığının davanın her aşamasında mahkemece resen araştırılması gerektiği gibi taraflarca da bu durum her zaman ileri sürülebilir.

### III. TOPLULUK DAVASI

Yukarıda da açıkladığımız üzere, hukuk sistemimize göre bir kişinin açmış olduğu davanın esastan incelenebilmesi için, bu davayı açmakta bir hukuki yararının bulunması gerekmektedir. Aksi halde açılan dava, hukuki yarar yokluğundan usulden reddedilecektir. Bu kapsamda kural olarak davacı ancak kendi hukuki menfaatlerini korumak için dava açabilir. Başka bir deyişle, davacının kendisi ile alakalı olmayan hususlarda dava açmasında

<sup>16</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 263; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 301; **Hanağası** (Menfaat), s. 132-133-249; **Yılmaz**, Ejder: Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Dava Çeşitleri, Bankacılar Dergisi, Mart 2012, Sayı: 80, s. 85-86.

<sup>17</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 274; **Hanağası** (Menfaat), s. 249-251; **Yılmaz**, s. 86.

<sup>18</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 274; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 302; **Hanağası** (Menfaat), s. 251-252.

kural olarak herhangi bir hukuki yararı bulunmamaktadır. Bir başkasının hukuki menfaatlerini korumak için dava açılmaz. Açılmış ise de bu davanın usulden reddine karar verilmesi gerekmektedir<sup>19</sup>.

Topluluk davası aslında Anglo-Sakson hukuku kökenli bir dava türü olmakla birlikte, son zamanlarda Kıta Avrupası hukukunda da yaygınlaşmaya başlamıştır. Zira günümüz toplumlarında birçok kişiyi ilgilendiren ortak menfaatler bulunmaktadır. Ortak menfaatleri etkilenen herkesin ayrı ayrı dava açması, hem yargının iş yükünü artıracığından, hem de birçok kişi için gereksiz zaman ve para kaybı oluşturacağından usul ekonomisine uygun düşmemektedir. Ayrıca, bireylere nazaran daha güçlü konumda bulunan hükümetler, şirketler ve topluluklara karşı dernekler veya sendikalar gibi tüzel kişilerin normal bireylere kıyasla hukuken daha etkili mücadele edebilecekleri de bir gerçektir. Bu düşüncelerden hareketle, kişinin bir başkasının hukuki menfaatlerini korumak için dava açamayacağı yönündeki yukarıda değindiğimiz genel kural, son yıllarda bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de dernek veya diğer tüzel kişilerin üyeleri ile mensuplarının menfaatlerini korumak için topluluk davası açabilecekleri yönünde değişmeye başlamıştır<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> **Kuru/Arslan/Yılmaz**, s. 288; **Hanağası**, Emel: Kolektif Menfaatin Hukuki Himayesi Biçimi Olarak Topluluk Davaları (Topluluk Davaları), Haluk Konuralp Anısına Armağan, Ankara 2009, s. 351-352; **Özkan Sungurtekin**, Meral: Sendikalar Kanunu Madde 32/3'e Göre Açılan Davaların Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 113. Maddesinde Düzenlenen Topluluk Davaları Bağlamında Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, Sayı 24, s. 172-173; **Yılmaz**, s. 92; **Uysal**, Merve: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Kolektif Hukuki Araçlar, DEÜHFD 2013/15 (Basım Yılı 2014), s. 1168; **Şahin**, Murat/**Şahin Çelik**, Hande: Toplu Hak Aramada Etkin Bir Yol Olarak Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Sınıf Davaları, İÜHFM C. LXXII, S. 1, 2014, s. 395-396; **Yayvak Namlı**, İrem: Yayımlanmamış Tebliğ, İş Hukukunda Kolektif Hukuki Himaye, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar Sempozyumu, 23 Eylül 2016 İstanbul, s. 5. Benzeri bir durum yakın tarihe kadar idari yargıda da geçerli iken zamanla, özellikle düzenleme biçimindeki idari işlemlere karşı açılan davalarda, düzenleme biçimindeki idarî işlemin şu anda olmasa bile, ileride dava açan kişi hakkında da uygulanabileceği düşüncesiyle, davacının dolaylı hukukî menfaatinin var olduğu kabul edilerek, söz konusu düzenleme biçimindeki idari işlemin iptalinde hukuki menfaati olduğu kabul edilmeye başlanmıştır (**Yılmaz**, s. 93).

<sup>20</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 323; **Özbek**, Mustafa: Dünya Çapındaki Adalet Ulaşma Hareketiyle Ortaya Çıkan Gelişmeler ve Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, AÜFHD 2002,

Türk pozitif hukuku bakımından topluluk davaları ile ilgili genel düzenleme HMK'nun 113. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre; *“Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir.”*

Doktrinde sınıf davası<sup>21</sup>, grup davası<sup>22</sup>, halk davası, yığın davası gibi başka adlarla da anılan topluluk davası<sup>23</sup>, *“derneklerle diğer tüzel kişilerin*

---

C. 51, Sa. 2, s. 129-131; **Özbay**, İbrahim: Grup Davalarına Kavramsal Bir Yaklaşım ve Ortak Hukuk (Common Law) Sistemlerinde Grup Davalarına İlişkin Gelişmeler, Prof. Dr. Hüseyin Ülgen'e Armağan, C. II, İstanbul 2007, s. 1986; **Hanağası** (Topluluk Davaları), s. 352-354; **Şahin/Şahin**, s. 395-396; **Akil**, Cenk: Yeni İsviçre Federal Medeni Usul Yasası'nda Yer Alan Topluluk Davası (m. 89) Üzerine Kısa Bir Not, TBB Dergisi 2011/95, s. 171; **Şahlanan**, Fevzi: Sendikaların Dava Ehliyeti Bağlamında Topluluk Davası (Karar İncelemesi) (Topluluk Davası), Tekstil İşverenleri Sendikası Dergisi 104 Nolu Hukuk Eki, Sayı 420, Nisan 2016, s. 4; **Yayvak**, s. 5.

<sup>21</sup> **Şahin/Şahin**, s. 386.

<sup>22</sup> **Özbay**, s. 1972-1973; **Karaaslan**, Varol/**Eroğlu**, Muzaffer: Kolektif Hukuki Himayenin Farklı Görünüm Şekilleri: Class Action ve Topluluk Davaları, EÜHFD, 2009/13, S. 3-4, s. 202.

<sup>23</sup> **Hanağası** (Topluluk Davaları), s. 404; **Uysal**, s. 1166-1167. Hanağası, tüzelkişiliğe sahip bir kişi topluluğunun üyelerinden bir ya da birkaçının doğrudan ve kişisel menfaatinin ya da temsil ettiği topluluğun kolektif menfaatinin hukuki himayesi için açtığı davanın topluluk davası olduğunu, buna karşılık bazı ülkelerde aynı hukuki durumda bulunan ve ancak organize olmamış bir grup kişiyi temsilen dava açılmasının ise grup davası olarak adlandırılması gerektiğini belirtmektedir (**Hanağası** (Topluluk Davaları), s. 404). Uysal söz konusu terimlerin farklı şartlarda ve çeşitli hukuki olaylarda farklı hukuki anlamlar ihtiva edebileceğini belirtmekte (**Uysal**, s. 1166) ve HMK'nun 113. maddesinde yer alan topluluk davasının grup davasına benzer kolektif bir yargılama türü olduğunu kabul etmektedir (**Uysal**, s. 1191). Akil ve Yayvak ise, Anglo-Sakson Hukukunda yer alan kolektif dava türünün grup davası, Kıta Avrupası Hukukunda yer alan kolektif dava türünün ise topluluk davası olduğunu belirterek, bu dava türlerinin aynı kavramları ifade etmediklerini, bunların genel olarak kolektif himayeyi sağlayan iki farklı dava türü olduklarını kabul etmektedirler. Bu görüşe göre, bu dava türleri, davayı açabilecek kişiler, kolektif davanın tazminat davası olarak açılıp açılmayacağı ve davanın sonucunda elde edilecek hükmün üçüncü kişilere sirayet edip etmeyeceği noktasında birbirlerinden ayrılmaktadırlar (**Akil**, s. 163-173; **Yayvak**, s. 1-

*statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ancak ilgililerin haklarının tespiti veya hak ihlalinin giderilmesi ya da ihlalin önüne geçilmesi amacıyla açtıkları dava şekli” olarak tanımlanmaktadır<sup>24</sup>.*

İstenen hukuki korumaya göre üç tür topluluk davası bulunmaktadır. Bunlar kısaca hukuka aykırı durumun giderilmesi biçimindeki topluluk davaları, tespit biçimindeki topluluk davaları ve son olarak da tazminat biçimindeki topluluk davalarıdır. Hukukumuzda, tazminat biçiminde topluluk davası açılması mümkün değilken, diğer iki tür topluluk davasının açılması bakımından herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır<sup>25</sup>.

Topluluk davasının en önemli özelliği, dava sonucunda verilen karardan, yalnızca dava açan dernek veya topluluğu temsil eden tüzel kişinin değil, o menfaate ya da hakka sahip olan herkesin yararlanabilecek olmasıdır. Bu sebeple, topluluk davası yoluyla, toplumsal yararın korunması konusu ile yukarıda belirtmiş olduğumuz dar ve teknik anlamındaki hukuki yarar kavramı yeni bir boyuta ulaşmaktadır. Tüzel kişilerin açtıkları davalarda, hukuki yararlarının varlığı konusunda uygulamada ve doktrinde yaşanan tereddütlerin artık sona erdiği kabul edilmelidir<sup>26</sup>. Zira topluluk davasındaki hukuki yarar kavramı, yukarıda belirtilen dar hukuki yarar kavramından daha geniştir.

HMK'nun 113. maddesine göre topluluk davası açılabilmesi için bir takım şartların bir arada bulunması gerekmektedir. Buna göre;

4). Topluluk davası kavramı yerine söz konusu kavramların kullanılmasına ilişkin olarak ayrıntılı bilgi için bkz. **Karaaslan/Eroğlu**, s. 202.

<sup>24</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 324. Farklı bir tanım için bkz. **Akil**, s. 165.

<sup>25</sup> **Özbay**, s. 1988; **Karaaslan/Eroğlu**, s. 215; **Özkan**, s. 174; **Şahin/Şahin**, s. 398; **Uysal**, 1205; **Yayvak**, s. 5. Hukukumuzda tazminat biçiminde topluluk davası açılmamasına yönelik eleştiriler için bkz. **Özbay**, s. 1988; **Karaaslan/Eroğlu**, s. 215; **Özkan**, s. 174; **Şahin/Şahin**, s. 398-399; **Uysal**, s. 1205. Söz konusu eleştirilere karşılık olarak Yayvak; “...özellikle grup üyelerinin sayısının fazla olduğu davalarda tazminat miktarının belirlenmesi ve dağıtılmasında yaşanacak sorunların yanı sıra, ekonomik olarak davalıların mahvına yol açacak sonuçların ortaya çıkabileceği dikkate alındığında kanundaki düzenlemenin isabetli olduğu” görüşündedir (**Yayvak**, s. 7).

<sup>26</sup> **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s. 323; **Yılmaz**, s. 93.



- Öncelikle sadece tüzel kişiler topluluk davası açabilirler. Tüzel kişiliği bulunmayan toplulukların topluluk davası açabilmeleri mümkün değildir.
- Tüzel kişinin bir topluluk davası açabilmesi için statüsünün buna izin vermesi gerekmektedir. Yani derneğin ana tüzüğünde, vakfın senedinde, sendikanın ise tüzüğünde bu konuda dava açma yetkisinin bulunması gerekmektedir.
- Davacı tüzel kişinin, üyeleri veya mensupları yahut temsil ettiği kesimle ilgili olarak dava açması gerekmektedir<sup>27</sup>.

Türk pozitif hukuku bakımından topluluk davasının ilk örneklerden biri şüphesiz 4077 sayılı mülga Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un<sup>28</sup> (TKHK) 23/IV. maddesi ile 24/I. maddeleridir<sup>29</sup>.

TKHK'nun 23/IV. maddesine göre; *“Bakanlık ve tüketici örgütleri münferit tüketici sorunu olmayan ve genel olarak tüketicileri ilgilendiren hallerde bu Kanunun ihlali nedeniyle kanuna aykırı durumun ortadan kaldırılması amacıyla tüketici mahkemelerinde dava açabilirler.”* Aynı kanunun 24/I. maddesine göre ise; *“Satışa sunulan bir seri malın ayıplı olması durumunda Bakanlık, tüketiciler veya tüketici örgütleri, ayıplı seri malın üretimini ve satışının durdurulması ve satış amacıyla elinde bulunduranlardan toplatılması için dava açabilir.”* Söz konusu kanun hükümleri, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile tüketici örgütlerine, tüketiciler yararına olarak dava açmalarına imkân tanımaktadır. Bu sayede açılan davanın sonucundan doğrudan tüketiciler de faydalanabilecek, ayrıca dava açmalarına gerek kalmayacaktır.

Topluluk davası sonucunda elde edilen hükmün, daha sonradan açılan münferit davalarda da kullanılması mümkündür. Ancak, topluluk davası ile elde edilen sonuç, daha sonradan münferit davaların açılmasını gereksiz kılmakta ise, bu durumda sonradan açılan münferit davaların hukuki yarar

<sup>27</sup> Yılmaz, s. 93; Karaaslan/Eroğlu, s. 215.

<sup>28</sup> 08.03.1995 tarih ve 22221 sayılı Resmi Gazete.

<sup>29</sup> Özbek, s. 131; Özbay, s. 1985-1986; Hanağası (Menfaat), s. 223; Hanağası (Topluluk Davaları), s. 402-403. Şahin/Şahin ise, TKHK'nun 23. maddesinde yer düzenlemenin *“sınıf davasına benzer bir düzenleme”* olduğunu belirtmektedir (Şahin/Şahin, s. 396).

yokluğundan reddine karar verilmesi gerekmektedir. Örneğin, 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un<sup>30</sup> 74/I. maddesi gereğince, tüketici örgütleri tarafından bir seri malın ayıplı olduğunun tespiti ile üretim ve satışının durdurulması için topluluk davası açılıp kazanıldıktan sonra, bir tüketicinin söz konusu hususta münferit bir dava açmasında herhangi bir yararı bulunmadığından, açılan münferit davanın hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi gerekmektedir. Buna karşılık tüketici, üretiminin ve satışının durdurulmasına karar verilen ayıplı mal yüzünden bir zarara uğramış ve bu zararının tazmin edilmesini istiyor ise, artık ayrı bir dava açması gerekmektedir<sup>31</sup>.

Topluluk davası sonucunda verilen hüküm, temsil edilen için kesin hüküm etkisi doğurmamaktadır. Zira HMK'nun 303. maddesine göre kesin hüküm olabilmesi için "*...her iki davanın taraflarının, dava sebeplerinin ve ilk davanın hüküm fıkrası ile ikinci davaya ait talep sonucunun aynı olması gerek*"mektedir. Topluluk davasını açan taraf ile ikinci davayı açan kişi aynı olmadıklarından, topluluk davası ikinci dava için kesin hüküm teşkil etmemektedir. Ancak açılan topluluk davası sonucunda verilen hükmün, temsil edilen taraf için bir delil niteliğinde olduğu da unutulmamalıdır<sup>32</sup>.

#### IV. STİSK'NUN 26/II. MADDESİNE KAPSAMINDA SENDİKALARIN YARGISAL ALANDAKİ FAALİYETLERİ BAKIMINDAN DAVA EHLİYETİ

##### A. Genel Olarak

Sendika ve konfederasyonların (STİSK'nun 2/I-g maddesi gereğince bundan sonra sadece kuruluşlar olarak ifade edilecektir) tüzel kişiliklerinin bulunması sebebiyle, genel hükümler kapsamında aktif ve pasif dava ehliyetleri bulunmaktadır. Ancak, sendika şubelerinin tüzel kişilikleri bulunmadığı için, kural olarak aktif ve pasif dava ehliyetleri de bulunmamaktadır. Bu sebeple, bir sendika şubesi ile ilgili olarak açılan davalarda sendika genel

<sup>30</sup> 28.11.2013 tarih ve 28835 sayılı Resmi Gazete.

<sup>31</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 323-324.

<sup>32</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 324; Yayvak, s. 7-8. Aksi yöndeki görüşler için bkz. Özkan, s. 174; Kar, s. 985.

merkezi tek yetkilidir<sup>33</sup>. Bununla birlikte, sendika genel merkezi ile sendika şubesi arasındaki uyumsuzluklarda, sendika şubesine dava açma ve açılmış olan davaya katılma imkânı verilmesi gerektiği kabul edilmektedir<sup>34</sup>. Yine, sendika tüzüğünde sendika şubesine dava açma ve açılan davaya taraf olma yetkisi verilmiş ise, bunun geçerli olması gerektiği de savunulmaktadır<sup>35</sup>.

Kuruluşların dava ehliyeti STİSK'nun 26/II. maddesinde düzenlenmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre; “Kuruluşlar, çalışma hayatından,

<sup>33</sup> **Tuncay**, A. Can/**Kutsal**, Burcu Savaş: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015, s. 121; **Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2015, s. 158; **Korkusuz**, Refik: Türk İşçi Sendikalarının Üyelerine Sundukları Hukuki Hizmetler, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, 2006, s. 260-261; **Şahin/Şahin**, s. 404; **Özkaraca**, s. 216; **Kar**, s. 978-980; **Yayvak**, s. 5. Yargıtay 9. HD. 22.03.2016 tarih ve 2016/8743 E., 2016/6877 K. sayılı karara göre; “Sendikalar, hukukumuzda özel hukuk tüzel kişisi sayılmaktadır. Sendika şubelerinin ise tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Üye ve delegelerin dava açma ehliyetine karşılık, sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığından dava açma ehliyetleri yoktur. Sendikalar hukukunda, tüzel kişiliğin sadece sendika genel merkezlerine ait olması ve sendika şubelerinin tüzel kişiliğinin bulunmaması sebebiyle, genel merkez ile şube arasında menfaat çatışması durumunun bulunması hali dışında sendika şubelerine dava yöneltilmez. Bu nedenle somut uyumsuzlukta Sendika Genel Merkezi davalı olarak gösterilmişken, taraf ehliyeti bulunmayan 10 nolu şubenin de davalı olarak gösterilmesi ve adı geçen şubenin mahkemece tüzel kişiliğinin kabul edilmesi isabetsizdir.” (UYAP). Yargıtay 22. HD. 29.06.2015 tarih ve 2015/17874 E., 2015/22274 K. sayılı kararına göre ise; “Diğer taraftan, sendikalar hukukunda, tüzel kişiliğin sadece sendika genel merkezlerine ait olması ve sendika şubelerinin tüzel kişiliğinin bulunmaması sebebiyle, sendika şubelerine dava yöneltilmeyeceği söylenilebilirse de, şube genel kurulunun iptali davaları söz konusu olduğunda konuya ihtiyatla yaklaşmakta zaruret bulunmaktadır. Nitekim sendika şubelerinin, anılan davada taraf olarak yer almaması, şubelerin haklarını yeterince savunamama sonucuna yol açabilmekte ve bu durum da, 6100 sayılı Kanun'un 27. maddesinde ifade edilen hukuki dinlenilme hakkının ihlali neticesini doğurmaktadır. Şu halde, şube genel kurulunun iptali davalarında, sendika genel merkezi ile sendika şubesi arasında zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu ve davanın, sendika genel merkezi yanında, ilgili sendika şubesine de yöneltilmesi gerektiği ifade edilmelidir. Nitekim yerleşik Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.” (UYAP).

<sup>34</sup> **Sur**, s. 158; **Kar**, s. 980.

<sup>35</sup> **Tuncay/Kutsal**, s. 121; **Günay**, Cevdet İlhan: Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999, s. 703; **Sur**, s. 158; **Kar**, s. 980. Yargıtay 9. HD. 30.10.1987 tarih ve 1987/9401 E., 1987/9694 K. (**Günay**, s. 707-708).

*mevzuattan, örf ve adetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez.”*

Maddede iki farklı dava ehliyeti düzenlenmektedir. Bunlardan birincisi kolektif nitelikli olup hem sendikalara hem de konfederasyonlara tanınmışken, ikincisi bireysel nitelikte olup sadece sendikalara tanınmıştır<sup>36</sup>.

Hemen belirtelim ki, düzenlemede açıkça belirtildiği üzere kuruluşların bu düzenleme uyarınca dava açabilmeleri için uyumsuzluğun çalışma hayatından/ilişkisinden, mevzuattan, iş sözleşmesinden veya sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanması gerekmektedir. Bu sayılanlar dışında kaynaklanan uyumsuzluklarda, örneğin kuruluşların üyelerinin taşınmaz veya aile hukukundan kaynaklı uyumsuzluklarda, sendikanın davayı takip yetkisi bulunmamaktadır<sup>37</sup>.

### B. Sendikaların Kolektif Nitelikli Dava Ehliyeti

STİSK'nun 26/II. maddesine göre; “Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen ... dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir.” Bu düzenlemede ifadesini bulan dava ehliyeti kolektif niteliklidir. Yani kuruluşlara sadece belirli bir üyesini temsilen değil, tüm çalışma hayatının kolektif yararları için dava hakkı tanınarak, kuruluşların belirli

<sup>36</sup> **Kutal**, Metin: Sendikaların “Mesleğin Ortak Çıkarlarını” Koruma İşlevi, Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s. 277-278; **Erişir**, Evrim: Medeni Usul Hukukunda Taraf Ehliyeti, İzmir 2007, s. 209; **Şahlanan**, Fevzi: İşçi Sendikalarının Üyeleri Adına Dava Açması ve Sorumluluğu (Karar İncelemesi) (Dava Açma Sorumluluğu), Tekstil İşverenleri Sendikası Dergisi 66 Nolu Hukuk Eki, Sayı 381, Ocak 2012; **Şahin/Şahin**, s. 404-405; **Tuncay/Kutsal**, s. 122; **Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2016, s. 252; **Sur**, s. 159-160; **Özkan**, s. 174-175; **Şahlanan** (Topluluk Davası), s. 3; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016; **Özkaraca**, s. 217; **Kar**, s. 981; **Yayvak**, s. 6.

<sup>37</sup> **Kar**, s. 980.

sayıdaki üyesinin kişisel çıkarları yerine, çalışma hayatının ortak çıkarlarının korunması amaçlanmaktadır<sup>38</sup>. Gerçekten de maddede ileride değineceğimiz sendikaların bireysel nitelikli dava ehliyetlerinden farklı olarak, “*üyelerini ve mirasçılarını temsilen*” denilmemiş, “*işçi ve işverenleri temsilen*” denilmiştir. Böylece yasa koyucu kolektif işçi/işveren topluluğunun hukuki yararının korunmasını amaçlamıştır. Ayrıca hemen belirtelim ki, kuruluşların kolektif nitelikli dava açabilmeleri için bu davadan yararlanacak kişilerin kuruluşların üyesi olmasına da gerek bulunmamaktadır. Zira belirttiğimiz üzere düzenlemede, “*üyelerini ve mirasçılarını temsilen*” denilmek yerine açıkça “*işçi ve işverenleri temsilen*” denilerek üyelik şartına yer verilmiştir<sup>39</sup>. Bu sebeple, ileride göreceğimiz sendikaların bireysel nitelikli davalarından farklı olarak, kolektif nitelikte açılan davalarda, sendika üyelerinin yanında dayanışma aidatı ödeyen işçiler de bu davaların sonuçlarından yararlanabileceklerdir<sup>40</sup>.

Kuruluşlar kolektif nitelikli dava ehliyeti kapsamında, örneğin mevzuatın uygulanmaması nedeniyle kolektif nitelikli dava açabilecekleri gibi, bir idari işlemin<sup>41</sup>, üyelerini ilgilendiren bir tüzük veya yönetmeliğin ya da kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren bir işletmenin özelleştirilmesinin iptali için de kolektif nitelikli dava açabilirler<sup>42</sup>.

Kuruluşlara tanınan bu kolektif dava hakkı, doktrin ve Yargıtay kararlarında açıkça belirtildiği üzere HMK'nun 113. maddesinde düzenlenmekte

---

<sup>38</sup> **Kutal**, s. 378; **Özbek**, s. 132; **Şahlanan** (Dava Açma Sorumluluğu), s. 2; **Şahin/Şahin**, s. 405; **Tuncay/Kutsal**, s. 122; **Narmanhoğlu**, s. 253; **Sur**, s. 158-159; **Şahlanan** (Topluluk Davası), s. 3; **Özkaraca**, s. 217; **Kar**, s. 981; **Yayvak**, s. 6.

<sup>39</sup> **Özkaraca**, s. 220.

<sup>40</sup> **Kar**, s. 979.

<sup>41</sup> **Özbek**, s. 132. Yargıtay 10. HD. 12.12.2013 tarih ve 2012/9082 E., 2013/24142 K. (UYAP). Söz konusu kararda, sözleşmeli öğretmenlere ödenen öğretim yılına hazırlık ödeneğinden kesinti yapılmasını öngören SGK. işlemine karşı, yapılan kesintilerin hukuka aykırı olduğunun tespiti ile aksi yöndeki Kurum işleminin iptali istemine ilişkin davacı sendikanın açmış olduğu davada yüksek mahkeme, davacı sendikanın HMK'nun 113. maddesi gereğince bu davayı açabileceğine hükmetmiştir.

<sup>42</sup> **Kutal**, s. 278; **Erişir**, s. 209; **Şahlanan** (Dava Açma Sorumluluğu), s. 3; **Şahin/Şahin**, s. 405; **Şahlanan** (Topluluk Davası), s. 3; **Narmanhoğlu**, s. 254.

olan bir topluluk davasıdır<sup>43</sup>. Bu bakımdan HMK'nun 113. maddesi, STİSK'nun 26/II. maddesine nazaran genel kanun niteliğindedir<sup>44</sup>.

Hemen belirtelim ki, HMK'nun 113. maddesinin yürürlüğe girmesinden önce yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun<sup>45</sup> (SK) 32/III. maddesinde de, işçi ve işveren sendikalarına üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını korumak için topluluk davası açma yetkisi tanınmıştı. SK, HMK'na nazaran özel nitelikli kanun olması sebebiyle, HMK'nun 113. maddesi öncesinde de sendikaların topluluk davası açma hakları vardı ve HMK'nun 113. maddesi olmasaydı da sendikalar, gerek SK'nun 32/III. maddesi kapsamında, gerekse de STİSK'nun 26/II. maddesi kapsamında topluluk davası açabileceklerdi<sup>46</sup>.

Topluluk davaları, davacı topluluk davaları ve davalı topluluk davaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. HMK'nun 113. maddesinde “*Dernekler ve diğer tüzel kişiler, ... dava açabilir*” denildiğinden, tüzel kişilere sadece davacı olma imkânı tanınmış olup, davalı olma imkânı tanınmamıştır. Bu sebeple de burada bir davacı topluluk davası söz konusudur<sup>47</sup>. Ancak STİSK'nun 26/II. maddesine baktığımızda kuruluşlara, “*işçi ve işverenleri temsilen...dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisi*” verildiğini görmekteyiz. Bu bakımdan HMK'nun 113. maddesinden farklı olarak STİSK'nun 26/II. maddesinde hem davacı topluluk davası, hem de davalı topluluk davası düzenlenmiştir. STİSK'nun 26/II. maddesi, HMK'nun 113. maddesine göre özel nitelikli bir düzenleme olması sebebiyle sendika-

<sup>43</sup> Tuncay/Kutsal, s. 122; Narmanhoğlu, s. 254; Özkan, s. 174-175; Mollamahmutoğlu, Hamdi: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler, İşveren, Cilt: 50, Kasım-Aralık 2012, s. 51; Şahlanan (Topluluk Davası), s. 3; Akyiğit, Ercan: Toplu İş Hukuku El Kitabı, Ankara 2015, s. 339; Kar, s. 981. Aynı yönde bkz. Yargıtay 9. HD. 15.06.2015 tarih ve 2015/16428 E., 2015/21565 K. (UYAP).

<sup>44</sup> Özkan, s. 175; Yayvak, s. 8.

<sup>45</sup> 07.05.1983 tarih ve 18040 sayılı Resmi Gazete.

<sup>46</sup> Özbek, s. 131-132; Özbay, s. 1985-1986; Hanağası (Menfaat), s. 221; Hanağası (Topluluk Davaları), s. 400; Özkan, s. 174. Karaaslan/Eroğlu ile Şahin/Şahin ise, SK'nun 32/III. maddesini topluluk davasına benzer bir düzenleme olarak değerlendirmektedir (Karaaslan/Eroğlu, s. 218; Şahin/Şahin, s. 404-406).

<sup>47</sup> Özkan, s. 174; Şahin/Şahin, s. 385.

ların, hem davacı hem de davalı olarak topluluk davalarında taraf olabilmeleri mümkündür.

STİSK'nun 26/II. maddesinde geçen “*temsilen*” ifadesinden kastedilen işçi ve işverenlerin davalarda gerçek anlamda temsili değildir. Zira bu sözcük, işçi ve işverenlerin haklarının korunması için kuruluşların işçi ve işverenler adına davacı veya davalı sıfatına sahip olabileceği anlamına gelen özel bir yetkiyi ifade etmektedir<sup>48</sup>.

İleride göreceğimiz üzere sendikaların, bireysel nitelikli dava ehliyetlerinden farklı olarak, kuruluşların kolektif nitelikli dava açmaları halinde üyelerinden yazılı başvuru temin etmelerine gerek bulunmamaktadır<sup>49</sup>.

Burada önemle belirtilmesi gereken bir diğer husus da, STİSK'nda konfederasyonlara TİS'den doğan uyuşmazlıklarla alakalı olarak dava açma hakkı tanınmadığıdır. Bu sebeple konfederasyonların, TİS'den doğan uyuşmazlıklarla alakalı olarak ne kolektif nitelikte, ne de bireysel nitelikte dava açmaları mümkün değildir<sup>50</sup>. Ancak sendikanın, TİS'nin tarafı olması sebebiyle, TİS'nin borç doğurucu hükümlerinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar bakımından doğrudan taraf olarak dava açabileceğinin kabulü gerekmektedir<sup>51</sup>. TİS'nin normatif kısmına ilişkin uyuşmazlıklarda ise, sendikaların kolektif nitelikli dava açıp açamayacağı konusunda yüksek mahkeme ve doktrin arasında görüş birliği bulunduğu görülmektedir. Buna göre, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı, iş sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile alakalı hükümlerden oluştuğundan, işçilerin

<sup>48</sup> **Aker**, Halit: Sendikanın Yazılı Başvuru Üzerine Dava Açması, Ankara Barosu Dergisi 1996/1, s. 69-70; **Özkan**, s. 174; **Şahin/Şahin**, s. 405. Erişir ve Uysal ise “*temsilen*” kavramının “*işçilerin kolektif menfaatlerinin korunmasına yönelik sendikal bir faaliyet*” ifade ettiğini belirtmektedir (**Erişir**, s. 209; **Uysal**, 1200).

<sup>49</sup> **Aker**, s. 70; **Şahlan** (Dava Açma Sorumluluğu), s. 3; **Tuncay/Kutsal**, s. 122; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 707; **Şahlan** (Topluluk Davası), s. 3; **Uysal**, s. 1200-1201; **Özkaraca**, s. 217; **Yayvak**, s. 6.

<sup>50</sup> **Tuncay/Kutsal**, s. 123; **Narmanhoğlu**, s. 253; **Mollamahmutoğlu**, s. 50; **Yayvak**, s. 6. Aynı yönde bkz. Yargıtay 7. HD. 27.04.2015 tarih ve 2015/14409 E., 2015/7293 K. (UYAP).

<sup>51</sup> **Aker**, s. 70; **Şahlan** (Dava Açma Sorumluluğu), s. 3; **Tuncay/Kutsal**, s. 123; **Uysal**, s. 1201-1202; **Akyiğit**, s. 339; **Yayvak**, s. 6. Aynı yönde bkz. Yargıtay 7. HD. 27.04.2015 tarih ve 2015/14409 E., 2015/7293 K. (UYAP).

bireysel haklarını ilgilendirmektedir. Bu sebeple de ancak bir eda davasına konu yapılabileceklerinden, sendikaların işçilerin yazılı başvuruları olmaksızın TİS'nin normatif kısmına ilişkin olarak dava açmaları mümkün değildir. Yani sendikaların TİS'nin normatif kısmından kaynaklanan işçilik hakları açısından kolektif nitelikli dava açmaları mümkün olmayıp, ancak üyelerinin yazılı olarak başvurmaları üzerine bireysel nitelikli eda davası açabilirler<sup>52</sup>. Buna karşın doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere, TİS'nin normatif hükümlerinin uygulanmadığının veya eksik uygulandığının tespiti için sendikaların kolektif nitelikli dava açabileceklerinin kabulü gerekmektedir<sup>53</sup>.

<sup>52</sup> **Aker**, s. 72-74; **Şahlanan** (Dava Açma Sorumluluğu), s. 3; **Tuncay/Kutsal**, s. 123; **Sur**, s. 159; **Şahlanan** (Topluluk Davası), s. 3; **Uysal**, s. 1202; **Yayvak**, s. 6-7.

<sup>53</sup> **Şahlanan** (Dava Açma Sorumluluğu), s. 3; **Şahlanan** (Topluluk Davası), s. 3; **Uysal**, s. 1201; **Özkaraca**, s. 222; **Kar**, s. 986. Aksi yönde bkz. Yargıtay 9. HD. 28.04.2015 tarih ve 2015/11497 E., 2015/15217 K. Söz konusu kararda TİS hükümlerinin eksik uygulandığının tespitini isteyen davacı sendikanın talebi, yerel mahkemece kabul edilmiş olmasına rağmen, yerel mahkemenin bu kararı yüksek mahkeme tarafından; “*Toplu İş Sözleşmesinden doğan hakların ihlali durumunda ortaya çıkacak hak uyumsuzluğu eda davasına konu yapılabilir. Eda davasının özelliği Toplu İş Sözleşmesinden doğan hakların taraflardan her biri tarafından yerine getirilmemesi halinde açılabilmesidir. Bununla beraber, eda davası çoğu kez Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümlerinin işveren tarafından ihlali ya da inkârı halinde hakkı ihlal veya inkâr edilen işçiler tarafından açılabilir. 6356 sayılı Yasanın 26. maddesi uyarınca sendikalar çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyumsuzluklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümlerinin yorumuna ilişkin davalar ise 6356 sayılı Yasanın 53. maddesinin birinci bendi uyarınca sözleşmenin taraflarından her biri tarafından açılabilir. Somut olayda davacı sendikanın 01.07.2011-30.06.2013 tarihleri arasında geçerli Toplu İş Sözleşmesinin ve işçilere imzalatılan bireysel iş sözleşmelerinin lehe olan hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin tespitine yönelik davayı bizzat iş sendikası tüzel kişiliği adına açtığı görülmekle kendi tüzel kişiliği adına dava açan sendikanın HMK'nun 114/e maddesi uyarınca dava takip yetkisine sahip olmadığı gözetilmeksizin davanın dava şartı yokluğundan reddi”ne karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle oy çokluğu ile bozulmuştur. Söz konusu kararın karşı oy gerekçesi ise şu şekildedir; “Bozma kararı 6100 sayılı HMK'nun 113. maddesinde düzenlenen topluluk davası ile ilgili hükme aykırıdır. Zira anılan maddeye göre; “Dernekler ve diğer tüzel kişiler,*



Sendikaların kolektif nitelikli dava açma hakları, STİSK'nun 26/II. maddesi ile sınırlı değildir. STİSK'nun çeşitli hükümlerinde sendikalara, kolektif nitelikli başka davalar açma imkânı da tanınmaktadır. Örneğin, her ne kadar yukarıda belirttiğimiz üzere, sendikaların, TİS'nin normatif hükümlerine ilişkin olarak kolektif nitelikli dava açmaları mümkün değilse de, TİS'nin normatif hükümlerinin yorumlanmasına ilişkin olarak, STİSK'nun 53/I. maddesinde “Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir” denildiğinden, sendikaların üye işçilerin yazılı başvurusuna gerek olmaksızın kendi adlarına kolektif nitelikli dava açabileceği kabul edilmektedir<sup>54</sup>. Ancak

---

*statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir”. Sendika bu madde kapsamında belirtilen tüzel kişilerden biri olduğundan üyeleri adına bu madde kapsamında dava açabilir. Topluluk davası ile sendika 6356 sayılı kanunun 26. maddesi uyarınca üyelerini temsil etmektedir. Açılan dava üyelerinin menfaatleri ile ilgilidir. Dolayısı ile sendika bu dava türü ile; 1. Üyelerinin haklarının tespitini, 2. Üyeleri hakkında hukuka aykırı durumun giderilmesini ve 3. Üyelerinin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesini, talep edebilir. Diğer taraftan 6356 sayılı Yasanın 26. maddesi uyarınca sendikaların “çalışma hayatından, mevzuattan örf ve adetten doğan uyuşmazlıklardan işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini de mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahip” olması teknik anlamda bir temsil değildir. Burada amaçlanan sendika tarafından, üyelerinin ortak çıkarlarını korumaktır. Somut uyuşmazlıkta davalı, sendika üyeleri hakkında gerek imzalanan Toplu İş Sözleşmesi ve gerekse Toplu İş Sözleşmesine göre lehe düzenleme getiren bireysel iş sözleşmesindeki lehe hükümleri uygulamayarak, hukuka aykırı davranmaktadır. Davacı sendikanın bu şekilde tespit isteminde hukuki yararı vardır.” (UYAP). Oy çokluğu ile aynı yönde bir başka karar için bkz. Yargıtay 7. HD. 27.04.2015 tarih ve 2015/14409 E., 2015/7293 K. (UYAP).*

<sup>54</sup> **Tuncay/Kutsal**, s. 123; **Şahlanan** (Topluluk Davası), s. 3-4; **Korkusuz**, s. 261; **Uysal**, s. 1201; **Akyiğit**, s. 339; **Kar**, s. 979; **Yayvak**, s. 6. Yargıtay 9. HD. 15.06.2015 tarih ve 2015/16428 E., 2015/21565 K. sayılı karara göre; “6100 sayılı HMK.’un 113. maddesi uyarınca “...Dernekler ve diğer tüzel kişiler, statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava açabilir”. Sendika bu

düzenlemede, “sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir” denildiği için, sadece sendikaların, STİSK’nun 53. maddesi gereğince yorum davası açmaları mümkün olup, konfederasyonların ise bu düzenlemeye dayanarak yorum davası açmaları mümkün değildir<sup>55</sup>. Düzenlemeyle alakalı olarak dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise, sendikaların TİS’nin hem normatif, hem de borç doğurucu hükümlerine ilişkin olarak yorum davası açabilecekleridir. Ancak sadece TİS’nin normatif hükümlerine ilişkin olarak açılan yorum davaları kolektif nitelik taşımaktadır. Buna karşılık, yukarıda belirttiğimiz üzere sendikanın, TİS’nin tarafı olması sebebiyle, TİS’nin borç doğurucu hükümlerinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarla ilgili olarak doğrudan taraf olması gerektiği gibi, TİS’nin borç doğurucu hükümleri ile alakalı olarak açılan yorum davalarında da sendikanın üyelerini temsilen

*madde kapsamında belirtilen tüzel kişilerden biri olduğundan üyeleri adına bu madde kapsamında dava açabilir. Topluluk davası ile sendika 6356 sayılı Kanununun 26. maddesi uyarınca üyelerini temsil etmektedir. Açılan dava üyelerinin menfaatleri ile ilgilidir. Dolayısı ile sendika bu dava türü ile; 1.Üyelerinin haklarının tespitini, 2.Üyeleri hakkında hukuka aykırı durumun giderilmesini ve 3.Üyelerinin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesini, talep edebilir. Diğer taraftan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 53/1 maddesi uyarınca “Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar”. Açılan dava anılan hükümler kapsamında Toplu İş Sözleşmesindeki kuralın yorumu ve tespiti davasıdır. Davalı işyerinde uygulanmakta olan TES-İŞ, İSKİ, MİKSEN arasında yapılan 15. Dönem 01/03/2012-28/02/2014 tarihleri arasında yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin 12/d maddesinde haftalık çalışmanın beş gün olduğu açıklanmıştır. Anılan sözleşmede Cumartesi gününün Pazar gününe ek olarak akdi tatil günü olarak kabul edildiği açıktır. Ancak vardiyalı için ayırım yapılması, vardiyalı işçiler için Cumartesi gününün akdi tatil günü olmadığı anlamına gelmez. Zira vardiyalı çalışmada, işçi akdi ve yasal tatil günü de çalışır, ancak iznini diğer günler kullanır. Bu nedenle mahkemece vardiyalı vardiyasız ayrımı yapılmaksızın haftalık beş iş günü kabulüne göre izinde iken vardiyalı çalışma olmayacağından tüm işçiler için Cumartesi ve Pazar günlerinin yıllık izin süresinden sayılmamasına karar verilmesi gerekir.” (UYAP). Sendikaların TİS’nin normatif hükümlerinin yorumlanmasına ilişkin olarak üye işçilerin yazılı başvurusuna gerek olmaksızın kolektif nitelikli dava açabileceklerine dair benzer kararları için bkz. Yargıtay 7. HD. 27.04.2015 tarih ve 2015/14409 E., 2015/7293 K. (UYAP).*

<sup>55</sup> Şahlanan (Topluluk Davası), s. 4.

dava açması söz konusu olmayıp, doğrudan doğruya kendisi adına dava açması gerekmektedir<sup>56</sup>.

STİSK'nun 72. maddesinde düzenlenen tespit davası, STİSK'nun 26/II. maddesi dışında sendikalara tanınan bir diğer kolektif dava türüdür. Bu düzenlemeye göre uygulanmakta olan grevin/lokavtın yasadışı olduğunun tespiti için uyuşmazlığın tarafı sendika tarafından dava açılabilir ve yargılama sonucunda verilecek hüküm sendikaların üyelerini de bağlar. Bu sebeple söz konusu düzenlemede öngörülen dava hakkı da kolektif nitelikli bir davadır<sup>57</sup>. Yine sendikalar, faaliyet gösterdikleri işyerine ilişkin olarak yapılan TİS yetki tespitine, STİSK'nun 43. maddesi gereğince itirazda da bulunabilirler. Bu itiraz davası bireysel nitelikli bir dava hakkı olduğu düşünölebilecek olsa da, aslında sendikaların TİS için yetkili olup olmadığı üyelerini de etkileyeceğinden bunun da bir kolektif nitelikli bir dava olduğu ileri sürölmektedir<sup>58</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz üzere doktrinde ve Yargıtay kararlarında genel kabul edilen görüşe göre, STİSK'nun 26/II. maddesi ile kuruluşlara tanınan kolektif dava hakkı bir topluluk davasıdır. Bu kapsamda kuruluşlar HMK'nun 113. maddesi ile STİSK'nun 26/II. maddesine uygun olarak;

- Üyelerinin haklarının tespitini,
- Üyeleri hakkında hukuka aykırı durumun giderilmesini,
- Üyelerinin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesini talep edebilirler<sup>59</sup>.

<sup>56</sup> **Şahlanan** (Dava Açma Sorumluluğu), s. 3-4; **Şahlanan** (Topluluk Davası), s. 3-4.

<sup>57</sup> **Akyiğit**, s. 339; **Kar**, s. 979.

<sup>58</sup> **Akyiğit**, s. 339; **Kar**, s. 979.

<sup>59</sup> **Şahlanan** (Topluluk Davası), s. 4; **Kar**, s. 985. Söz konusu taleplerle alakalı olarak örnek vermemiz gerekirse, yukarıda 54 nolu dipnotta yer alan Yargıtay 9. HD.'ne ait 15.06.2015 tarih ve 2015/16428 E., 2015/21565 K. sayılı kararına konu olayda, davacı sendika, TİS'nde yer alan hükümlerin eksik uygulandığı iddiası ile söz konusu davayı açarak, üyelerinin cumartesi günü izinli olduğunun tespitini istemiştir. Böylece hem davalı işverenin, sendika üyeleri hakkındaki uygulamalarından kaynaklı hukuka aykırı durumun giderilmesini sağlamakta, hem de üyelerinin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçmiş olmaktadır. Başka bir örnek vermemiz gerekirse, sendikaların faaliyet göstermiş olduğu iş kolu ile alakalı olarak, yayımlanan bir tüzük hükmü ile grev

### C. Sendikaların Bireysel Nitelikli Dava Ehliyeti

STİSK'nun 26/II. maddesine göre; "...sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez."

Söz konusu düzenleme ile kolektif nitelikli dava ehliyetinden farklı olarak sadece sendikalara, iş sözleşmesinden, çalışma ilişkisinden veya sosyal güvenlik haklarından ötürü üyelerinin veya üyeleri ölmüşse mirasçılarının yazılı başvuruları üzerine, onları temsilen dava açma veya bu kişilerin aleyhine açılmış davalarda onları temsil etmesine imkân tanınmıştır. Ancak unutulmamalıdır ki, sendikanın işçiyi temsilen dava açabilmesi için temsil edilen işçinin üyeliğinin geçerli olması ve ayrıca dava açılırken de bu üyeliğin devam etmesi gerekmektedir<sup>60</sup>. Bu sebeple, işyerinden ayrılmasına rağmen halen sendika üyelik aidatı ödeyen işçinin adına sendikanın dava açabileceği kabul edilmektedir<sup>61</sup>. Ayrıca sendikanın üyesi adına dava açabilmesi için, işyerinde TİS yapma yetkisine sahip olmasına da gerek bulunmamaktadır<sup>62</sup>. Dava açıldıktan sonra üyeliğin sona ermesi halinde ise üyenin yazılı onay vermesi şartıyla sendika işçiyi temsilen davaya devam edebilir<sup>63</sup>.

---

yasağı getirildiğini varsayalım. Bu durumda sendika, üyelerinin Anayasa ile korunan grev hakkının ihlal edildiği iddiası ile ilgili hükmün iptali için dava açabilir. Bu dava ile sendika, hem üyelerinin Anayasal grev hakkının varlığının tespitini, hem de grev yasağı öngören tüzük hükmünün iptali ile üyeleri hakkında ortaya çıkan mevcut hukuka aykırı durumun giderilmesini sağlamaktadır. Ayrıca söz konusu hükmün iptali ile sendika, iş bu hükmün gelecekte de üyeleri hakkında uygulanmasını engelleyerek üyelerinin grev hakkını ihlal edilmesinin önüne geçmiş olmaktadır.

<sup>60</sup> **Sur**, s. 160-161; **Akyiğit**, s. 340; **Kar**, s. 981.

<sup>61</sup> **Kar**, s. 982; Yargıtay 9. HD. 23.06.1997 tarih ve 1997/10915 E., 1997/12634 K. (**Günay**, s. 704).

<sup>62</sup> **Narmanhoğlu**, s. 255; **Kar**, s. 982. Yargıtay 9. HD. 25.09.1995 tarih ve 1995/8821 E., 1995/27947 K. (**Günay**, s. 705-706).

<sup>63</sup> **Sur**, s. 160-161; **Akyiğit**, s. 340; **Kar**, s. 981.

Maddede geçen “sosyal güvenlik hakları” sözcüğünden, sosyal sigortalardan zorunlu sorumluluk sigortasına, hatta özel sigortalara kadar tüm sigorta haklarının anlaşılması gerektiği kabul edilmektedir<sup>64</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz üzere sendikanın, üyesini temsilen bireysel nitelikli dava açabilmesi için temsil edilen üyenin üyeliğinin geçerli olması gerekmektedir. Bu kapsamda sendikanın, üyesi olmayan, ancak sendikanın taraf olduğu TİS’den dayanışma aidatı ödeyerek veya sendikanın yazılı onayıyla yararlanan işçiyi temsilen dava açması mümkün değildir<sup>65</sup>.

TİS sözleşmesinden veya bireysel iş sözleşmesinden kaynaklı eda davalarında sendikanın üyesini temsil edebilmesi için yazılı bir başvuruya ihtiyacı bulunmakta olup, sözlü başvuru sendikanın üyesini davada temsil edebilmesi için yeterli değildir<sup>66</sup>. Ayrıca yasa metninde sadece “yazılı başvuru”dan bahsedilmiş olması sebebiyle, üyenin noterden düzenlenecek bir vekâletname ile sendikaya veya sendika avukatına ayrıca bir temsil yetkisi vermesine de gerek bulunmamaktadır<sup>67</sup>.

Düzenlemede geçen “*temsilen*” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği hususu doktrinde tartışmalıdır. Gerçekten de bir grup yazar, bu ifadenin gerçek anlamda bir temsili ifade etmediğini, sendikanın üyesi adına davacı veya davalı sıfatına sahip olabileceği anlamına gelen özel bir yetkiyi ifade ettiğini savunmaktadır<sup>68</sup>. Diğer bir grup yazar ise, bu ifadenin gerçek anlamda bir temsili ifade ettiğini savunmakla birlikte, sendikanın buradaki temsil yetkisinin bir yasal temsil mi yoksa iradi temsil mi olduğu konusunda

<sup>64</sup> Aker, s. 75; Tuncay/Kutsal, s. 123.

<sup>65</sup> Aker, s. 76; Akyiğit, s. 341; Kar, s. 982. Yargıtay 9. HD. 17.06.1997 tarih ve 1997/8854 E., 1997/12023 K. (Günay, s. 704-705).

<sup>66</sup> Tuncay/Kutsal, s. 123; Narmanhoğlu, s. 255; Akyiğit, s. 340-341.

<sup>67</sup> Korkusuz, s. 265.

<sup>68</sup> Narmanhoğlu, s. 255; Günay, s. 701-702; Uysal, s. 1203. Hanağası’na göre ise; “İşçinin yazılı başvuru ile sendikasına dava açılması bakımından verdiği yetki, teknik anlamda bir temsil yetkisi değildir. Çünkü sendika bu davada, taraf niteliğine sahiptir.” (Hanağası (Menfaat), s. 200-201; Hanağası (Topluluk Davaları), s. 371-372). Erişir’e göre ise; “...işçinin devrettiği temsil yetkisi değil, davayı takip yetkisidir” ve “...burada, üçüncü kişi sendikaya davayı takip yetkisi iradi olarak devredilmektedir” (Erişir, s. 210).

kendi içinde ikiye ayrılmaktadırlar<sup>69</sup>. İlk görüşe göre; buradaki temsil bir yasal temsildir ve sendikanın ihtiyaç duyduğu yazılı başvuru da sadece yasal temsilciye verilmiş bir talimattır. Bu sebeple sendikanın bu temsil için ayrıca noterde düzenlenmiş bir vekâletnameye ihtiyacı bulunmamakta; sendika başkanlığına hitaben yazılmış, adi yazılı şekil şartına uygun basit bir yazı yeterli kabul edilmelidir<sup>70</sup>. Diğer görüşe göre ise, sendikanın buradaki temsil yetkisi yasaya değil, ilgilinin iradesine dayanmaktadır. Bu sebeple sendikanın buradaki temsil yetkisi iradi bir temsildir<sup>71</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz üzere düzenlemede geçen “*temsilen*” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği doktrinde tartışmalıdır. Buna bağlı olarak da sendikanın kedisine başvuran üyesi adına dava açmak zorunda olup olmadığı hususu da doktrinde tartışmalıdır. “*Temsilen*” ifadesinin gerçek anlamda bir temsili ifade etmediğini, sendikanın üyesi adına davacı veya davalı sıfatına sahip olabileceği anlamına geldiğini savunan görüşe göre, sendikanın kendisine başvuran üyesi adına dava açması zorunlu değildir. Bu sebeple sendika

<sup>69</sup> Temsil kısaca, bir kişinin, bir başka kişi ad ve hesabına hukuki işlem yapması ve bu hukuki işlemin hüküm ve sonuçlarının da, ad ve hesabına işlem yapılan kişinin hukuk alanında doğması olarak tanımlanabilir. Temsil kendi içinde doğrudan doğruya-dolaylı, aktif-pasif ve iradi-kanuni temsil olmak üzere çeşitli alt gruplara ayrılmaktadır. Kanuni temsil, temsil olunanın iradesine değil de, kanuna dayanan temsil türü olarak tanımlanabilir. Kanuni temsil de temsil olunan ile temsilci arasındaki temsil ilişkisi doğrudan doğruya kanun tarafından kurulmaktadır. Örneğin velinin velayeti altındaki çocuğu temsil yetkisi bir kanuni temsildir. İradi temsil ise, bir kimsenin kendi rızası ile kendisini temsil etmesi için bir başkasına temsil yetkisi verdiği temsil türü olarak tanımlanabilir. Burada temsil olunanın tek taraflı bir irade beyanı ile temsil ilişkisi kurulmaktadır. Örneğin bir kişinin kendisine bir saat alması için bir başkasını yetkilendirmesi bir iradi temsildir (Temsil ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Oğuzman**, M. Kemal/**Öz**, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2015, Cilt: 1, s. 210-246; **Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012, s. 424-459; **Reisoğlu**, Sefa: Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2014, s. 148-161).

<sup>70</sup> **Çelik**, s. 707; **Sur**, s. 160; **Şahlanan** (Dava Açma Sorumluluğu), s. 4; **Şahlanan** (Topluluk Davası), s. 4; **Korkusuz**, s. 264.

<sup>71</sup> **Aker**, s. 81; **Tuncay/Kutsal**, s. 124; **Akyiğit**, s. 341; **Kar**, s. 982. Yukarıda belirtmiş olduğumuz üzere Erişir’e göre; “...işçinin devrettiği temsil yetkisi değil, davayı takip yetkisidir” ve “...burada, üçüncü kişi sendikaya davayı takip yetkisi iradi olarak devredilmektedir” (**Erişir**, s. 210).

isterse üyesini temsilen davaya katılabilir, istemezse katılmaz<sup>72</sup>. Yasadan geçen “*temsilen*” ifadesinin bir iradi temsil olduğunu savunan görüşe göre ise sendika, üyesinin veya mirasçısının başvurusunu kabul etmek zorunda değildir. Hatta ve hatta sendika başta kabul etmiş olduğu başvurudan daha sonra vazgeçebilir de. Ancak sendikanın bunu yaparken eşitlik ilkesine uygun hareket etmesi ve üyeleri arasında ayrımcılık yapmaması gerekmektedir<sup>73</sup>. Yasada geçen “*temsilen*” ifadesinin bir yasal temsili ifade ettiğini savunan görüşe göre ise, üyesinin veya mirasçılarının yazılı başvurusu sendikaya verilmiş bir talimat olarak kabul edilmeli ve sendikayı üyesi adına dava açma yükümlülüğü altına sokmalıdır. Bu sebeple yazılı başvuruya rağmen sendikanın ilgili üye için dava açmaması halinde, sendikanın bu eylemi sebebiyle zarara uğrayan üyesinin zararını gidermesi gerekmektedir. Yine bu görüşe göre bu tür bir tazminat davası STİSK’nun uygulanmasından kaynaklandığından, davaya bakmaya görevli mahkeme de STİSK’nun 79/I. maddesi gereğince iş mahkemesidir<sup>74</sup>.

Söz konusu tartışmalar hakkındaki görüşümüzü açıklamamız gerekirse, yukarıda belirttiğimiz üzere, STİSK’nun 26/II. maddesinde iki farklı dava ehliyeti düzenlenmektedir. Bunlardan birincisi kolektif nitelikli, diğeri ise bireysel niteliklidir. Yine yukarıda sendikaların kolektif nitelikli dava ehliyetlerini açıklarken belirttiğimiz üzere, maddede geçen “*temsilen*” ifadesinden, işçi ve işverenlerin davalarda gerçek anlamda temsili kastedilmekte, işçi ve işverenlerin haklarının korunması için kuruluşların işçi ve işverenler adına davacı veya davalı sıfatına sahip olabilmesine imkân veren özel bir yetki kastedilmektedir. Bize göre, her ne kadar düzenlemede iki farklı dava ehliyeti düzenlenmekte ise de, yasa koyucunun iş bu dava ehliyetlerini düzenlerken kullandığı “*temsilen*” ifadelerinden aynı şeyi kastettiğinin kabulü gerekmektedir. Zira yasa koyucunun düzenlemede birkaç kelime ara ile kullanmış olduğu aynı iki ifadeyi farklı şekilde yorumlamak, kanaatimizce pek mümkün değildir. Bu sebeple de düzenlemede geçen

<sup>72</sup> Narmanhoğlu, s. 256.

<sup>73</sup> Aker, s. 77.

<sup>74</sup> Şahlanan (Dava Açma Sorumluluğu), s. 4; Akyiğit, s. 341. Görevli mahkemenin İş Mahkemesi olduğuna dair bkz. Yargıtay 9. HD. 01.07.2010 tarih ve 2010/26614 E., 2010/21353 K. (Şahlanan (Dava Açma Sorumluluğu), s. 1-2).

“*temsilen*” ifadesinden gerçek anlamda bir temsil anlaşılmalıdır, sendikanın üyesi adına davacı veya davalı sıfatına sahip olabilmesine imkân veren özel bir yetkinin ifade edildiği kabul edilmelidir. Buna bağlı olarak da sendikanın, kendisine başvuran üyesi adına dava açması veya onu temsilen yargılamaya katılması zorunlu değildir. Ancak sendikalar burada mutlak bir serbestliğe de sahip değildirler. Zira STİSK’nun 26/III. maddesi gereğince sendikalar, faaliyetlerinden yararlanma konusunda üyeleri arasında ayrımcılık yapmamak ve eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorundadırlar. Bu sebeple sendikalar, kendilerine başvuran bir kısım üyelerine olumlu cevap vererek ilgili davaları açarken, diğer bir kısım üyelerinin başvurularını keyfi olarak reddedemezler. Ancak sendikalar, daha önce başvuran üyeleri adına açmış oldukları davaların reddedilmiş olması gibi haklı sebepler ileri sürerek, kendilerine daha sonradan başvuran üyelerinin talebini reddedebilirler. Bu durumda sendikanın ret kararı, haklı bir sebebe dayandığı için üyeleri arasında eşitlik ilkesine aykırı davranıldığı ileri sürülemez.

Uygulamada sendikaların, üyelerinden yazılı başvuru aldıktan sonra, üyelerini temsil ettirmek için kendi bünyesinde barındırdığı daimi avukatlardan birini veya dışarıdan tuttuğu herhangi bir avukatı görevlendirdiği görülmektedir<sup>75</sup>. Sendikaların, üyelerini temsilen katıldıkları davalarda yapmış oldukları harcamaları sonradan üyelerinden veya mirasçılardan isteyip isteyemeyeceği konusunda yasa da herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Doktrinde kabul edilen ortak görüşe göre, avukatlık ücretini sendikanın ödemesi gerekmektedir. Zira sendika, üyesinden üyelik aidatı dışında herhangi bir başka ücret talep edemez<sup>76</sup>. Ancak sendikanın üyesini temsilen katıldığı bu davalarda, yapılan/yapılması gereken diğer yargılama giderlerinin kimin tarafından karşılanması gerektiği konusu doktrinde tartışmalıdır. Konuyla ilgili ilk görüşe göre, sendikalar üyelerinin iktisadi, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak için tesis edilen kuruluşlar olmaları sebebiyle, avukatlık ücretinin yanı sıra, yapılmış veya yapılması gereken diğer adli harcamaların da, sendika tarafından karşılanması gerekmekte olup, sendikanın daha sonra üyelerinden veya mirasçılardan bu harcamaları geri isteyememesi gerek-

<sup>75</sup> Tuncay/Kutsal, s. 124; Sur, s. 160, Korkusuz, 260.

<sup>76</sup> Aker, s. 82-83; Şahlanan (Dava Açma Sorumluluğu), s. 4; Şahlanan (Topluluk Davası), s. 4; Korkusuz, s. 267.



mektedir<sup>77</sup>. Diğer görüşe göre ise, avukatlık ücreti dışındaki diğer yargılama giderlerini ilgili işçi veya mirasçılarının karşılaması gerekmektedir. Zira söz konusu faaliyet sonucunda sendikanın zenginleşmemesi gerektiği gibi fakirleşmemesi de gerekmektedir. Aksinin kabulü halinde sendikanın mal varlığı, diğer üyelerinin aleyhine olarak azalacak ve sendikalarda zamanla üyelerinden veya mirasçılardan bu yönde gelen talepleri karşılamakta çekingen davranabilecektir. Böylece sendika üyeleri lehine konulmuş olan bu hüküm zamanla uygulanamaz hale gelecektir<sup>78</sup>. Davanın reddi halinde karşı vekâlet ücretini kimin karşılaması gerektiği konusu da tartışmalıdır. İlk görüşe göre; karşı vekâlet ücretini ilgili sendikanın ödemesi gerekmektedir<sup>79</sup>. Diğer görüşe göre ise, davanın reddi halinde hükmedilen karşı vekâlet ücretini üyenin veya mirasçılarının karşılaması gerekmektedir<sup>80</sup>.

Sendikaların, üyelerini temsilen katıldıkları davalarda yapmış oldukları harcamaları sonradan üyelerinden veya mirasçılardan isteyip isteyemeyeceği konusundaki görüşümüzü belirtmemiz gerekirse, sendikaların üyelerinin iktisadi, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak için kurulmuş tüzel kişilikler olduğu dikkate alındığında, sendikalar tarafından yapılan yargılama giderlerinin ilgili üyeden veya mirasçıdan geri istenilememesi gerekmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, sendikalar tarafından bireysel nitelikli dava ehliyetleri kapsamında üyeleri ile ilgili olarak yapılan yargılama giderlerinin, üyelerinden geri istenilemeyeceğidir. Buna karşılık sendikanın, bireysel nitelikli dava ehliyeti kapsamında üyesini temsilen davaya katılması halinde, davanın asıl tarafı sendika değil de, sendika üyesi olduğundan hüküm de sendika üyesi hakkında kurulacaktır. Hüküm üye hakkında kurulacağı için de, hüküm fıkrasında üye aleyhine hükmedilen parasal ve hukuksal hakların da üye tarafından karşılanması gerekmektedir. Söz konusu parasal ve hukuksal hakların sendikadan talep edilmesi mümkün değildir. Bu sebeple, davanın kaybedilmesi halinde karşı taraf lehine hükmedilen vekâlet ücreti ile diğer hakların üyeden istenilmesi gerekmektedir. Ancak sendikanın yargılama sırasında yapmış olduğu yargılama giderlerini üyesinden veya mirasçılardan geri istemesi mümkün değildir.

<sup>77</sup> **Korkusuz**, s. 267.

<sup>78</sup> **Aker**, s. 83.

<sup>79</sup> **Sur**, s. 160.

<sup>80</sup> **Aker**, s. 83.

Sendikanın birden fazla üyesini temsilen açtığı davada -birden fazla kişi hakkında benzer sebeplerle açılmış dahi olsa- her bir işçinin haklarının diğerlerinden bağımsız olduğu, davacılar arasında ihtiyari dava arkadaşlığı bulunmadığı, bu sebeple uyuşmazlığın hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde çözümlenebilmesi ve yargılamanın iyi bir şekilde yürütülebilmesi için birlikte açılan davaların her bir davacı yönünden ayrılmasına karar verilmesi gerekmektedir<sup>81</sup>.

Doktrin ile Yargıtay daireleri arasında, bireysel dava ehliyeti kapsamında sendikaların üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açma ve bu nedenle açılmış davada davayı takip etme yetkisinin, ceza davalarını da kapsayıp kapsamadığı konusunda görüş ayrılığı bulunmaktadır. Gerçekten de Yargıtay'a göre, sendikalara tanınan üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açma ve bu nedenle açılmış davada davayı takip etme yetkisi ceza davalarını kapsamamaktadır<sup>82</sup>. Doktrine göre ise, hükümde bu yönde bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu sebeple sendikalar bireysel nitelikli dava ehliyetlerinin ceza davalarını da kapsadığı kabul edilmelidir<sup>83</sup>. Ancak "... Burada işçinin sanık konumu ile mağdur/katılan konumu etkili olabileceği gibi işçinin iş ilişkisi kapsamında işlenen suçlar (işyerinde cinsel tacize uğraması, darp edilmesi, tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu yaralanması, sendikal örgütlenmesinin engellenmesi gibi hukuk yargılaması ile tazminat

<sup>81</sup> Narmanhoğlu, s. 256. Yargıtay TD. 11.03.1955 tarih ve 1366/1857 (Günay, s. 702); Yargıtay 9. HD. 09.10.1957 tarih ve 83/79 (Günay, s. 702); Yargıtay 9. HD. 21.10.1993 tarih ve 1993/5055 E., 1993/14952 K. (Günay, s. 706). Bu durumda üye işçiler arasında ihtiyari dava arkadaşlığı bulunduğu için söz konusu davaların birlikte görülmesi gerektiği yönündeki görüşler için bkz. Günay, s. 702; Kar, s. 983.

<sup>82</sup> Yargıtay 5. CD. 08.07.2014 tarih ve 2013/1419 E., 2014/7523 K. (UYAP). Söz konusu karara göre; "...6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun "...sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir" şeklindeki 26/2. maddesinin ceza davalarını takip yetkisi vermediği gibi katılan sıfatını alabilecek surette doğrudan zarar görmesi söz konusu olmayan, dosya arasında bulunan 21/10/2010 tarihli vekaletname kapsamında katılan Nizamettin ve Mustafa adına vekaleti bulunmayan Türk Yol-İş Sendikası vekilinin usulsüz olarak katılmasına karar verilmesi hükmü temyiz hakkı vermeyeceğinden, vaki temyiz talebinin CMUK'nun 317. maddesi uyarınca REDDİNE."

<sup>83</sup> Özkaraca, s. 224; Kar, s. 983.

*talep edebilmesini gerektiren suçlar gibi) da etkili olacaktır. İşçinin katılan olarak iş ilişkisi kapsamında muhatap kaldığı ceza davalarında sendikanın davayı takip etmesi gerek*<sup>84</sup> mektedir.

Söz konusu tartışma ile alakalı görüşümüz belirtmemiz gerekirse, sendikaların bireysel dava ehliyetini düzenleyen STİSK'nun 26/II. maddesine göre; "...sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir". Madde metninden sendikaların bireysel dava ehliyetinin ceza davalarını kapsamadığı anlaşılmaktadır. Çünkü maddede açıkça "...üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir." denilmektedir. Eğer iddia edildiği gibi bu yetki ceza davalarını da kapsayacak şekilde düzenlenmek istenseydi, düzenlemede "...dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir." denilmez, bunun yerine "...dava açmak ve bu nedenle açılmış davalar ile başlatılmış ceza soruşturması veya kovuşturmasını takip yetkisine sahiptir." gibisinden iş bu yetkinin ceza soruşturması ve kovuşturmasını da kapsadığını belirtir bir ibarenin eklenmesi gerekirdi. Bu sebeple bize göre, sendikalara tanınan bireysel dava ehliyeti, ceza davalarını kapsamamaktadır.

Yukarıda değindiğimiz üzere doktrinde sendikaların kolektif nitelikli davalarının HMK'nun 113. maddesinde düzenlenen bir topluluk davası olduğu kabul edilmektedir. Ancak sendikaların üyelerinin yazılı başvuruları üzerine açmış oldukları bireysel nitelikli davalar bakımından aynı şeyi söylememiz mümkün değildir. Bu sebeple sendikalar HMK'nun 113. maddesinde yer alan topluluk davası yoluyla hiçbir şekilde üyelerinin bireysel haklarına ilişkin eda davası açamazlar<sup>85</sup>.

## SONUÇ

Yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar ışığında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 07.10.2015 tarih ve 2015/19988 Esas, 2015/27698 Karar sayılı kararını değerlendirecek olursak, öncelikle davacı sendikanın işyerinde

<sup>84</sup> Kar, s. 983.

<sup>85</sup> Şahlanan (Topluluk Davası), s. 4; Akyiğit, s. 341.

imzalanan bir takım asıl işveren-alt işveren sözleşmelerinin muvazaalı olduğunun tespitine yönelik talebi, yüksek mahkemenin de belirttiği üzere bir tespit davası niteliğindedir. Belirttiğimiz üzere eda davası ve inşai davalardan farklı olarak, HMK'nun 106. maddesinde düzenlenen tespit davasını açan davacının, tespitini istediği hukuki ilişkinin var olup olmadığının mahkemece tespitinde güncel bir hukuki yararının bulunduğunu ispatlaması gerekmektedir. Davacı tespit davası açmasında hukuki yararı bulunduğunu ispatlayamazsa, davanın, dava şartı olan hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda kural olarak davacı ancak kendi hukuki menfaatlerini korumak için dava açabilir. Başka bir deyişle, davacının kendisi ile alakalı olmayan hususlarda dava açmasında kural olarak herhangi bir hukuki yararı bulunmamaktadır. Ancak günümüz küreselleşen dünyasında birçok kişiyi ilgilendiren ortak menfaatlerin bulunduğu da bir gerçektir. Ortak menfaatleri etkilenen herkesin ayrı ayrı dava açması, hem yargının iş yükünü artıracığından, hem de birçok kişi için gereksiz zaman ve para kaybı oluşturacağından usul ekonomisine uygun düşmemektedir. Bu düşüncelerden hareketle kişinin bir başkasının hukuki menfaatlerini korumak için dava açamayacağı yönündeki genel kural, son yıllarda bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de dernek veya diğer tüzel kişilerin üyeleri ile mensuplarının menfaatlerini korumak için topluluk davası açabilecekleri yönünde değişmeye başlamıştır. Zira topluluk davası sonucunda verilen karardan, yalnızca dava açan dernek veya topluluğu temsil eden tüzel kişi değil, o menfaate ya da hakka sahip olan herkes yararlanabilmektedir.

STİSK'nun 26/II. maddesinde iki farklı dava ehliyeti düzenlenmektedir. Bunlardan ilki kolektif nitelikli olup hem sendikalara hem de konfederasyonlara tanınmışken, diğeri bireysel nitelikte olup sadece sendikalara tanınmıştır.

İş hukuku doktrinindeki ve Yargıtay kararlarındaki genel kabul, kuruluşlara tanınan bu kolektif dava hakkının HMK'nun 113. maddesinde düzenlenmekte olan bir topluluk davası olduğu yönündedir. Bu sebeple sendikaların, üyelerinin haklarının tespitini, üyeleri hakkındaki hukuka aykırı durumun giderilmesini ve üyelerinin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesini engelleyecek nitelikte davalar açabileceklerinin kabulü gerekmektedir. Ayrıca yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere, iş hukuku doktrininde haklı olarak, kuruluşların kolektif nitelikli dava açabilmeleri için

bu davadan yararlanacak kişilerin kuruluşların üyesi olmasına gerek bulunmadığı savunulmaktadır. Zira STİSK'nun 26/II. maddesinde, “*üyelerini ve mirasçılarını temsilen*” denilmemiş, tam tersine “*işçi ve işverenleri temsilen*” denilerek üyelik şartına yer verilmemiştir. Bu dava türünde sendikaların, bireysel nitelikli dava ehliyetlerinden farklı olarak üyelerinden yazılı başvuru toplamalarına da gerek bulunmamaktadır.

Tüm bu yapmış olduğumuz açıklamalar sonucunda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 07.10.2015 tarih ve 2015/19988 Esas, 2015/27698 Karar sayılı kararında belirtilen onama gerekçesinin yerinde olduğunu belirtmekle birlikte, yerel mahkemenin direnme gerekçelerinden biri olan davacı sendikanın topluluk davası kapsamında iş bu davayı açabileceği yönündeki gerekçesinin de doğru olduğunu belirtmeliyiz. Zira davacı sendika, işyerinde yapılan bir takım asıl işveren-alt işveren sözleşmelerinin muvazaalı olduğu yönünde söz konusu davayı açarak üyelerinin haklarının tespitine, üyeleri hakkındaki hukuka aykırı durumun giderilmesine ve üyelerinin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesine yönelik olarak bir topluluk davası açmaktadır. Yargıtay'ın ilk bozma ilamında belirtilenin aksine davacı sendikanın burada, muvazaalı işleme konu olan alt işverenlik sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin sendika üyesi olduğunu ve onlar adına dava açtığını iddia etmesine gerek olmadığı gibi herhangi bir işçi adına temsilen de muvazaanın tespitini talep etmesine gerek bulunmamaktadır. Zira HMK'nun 113. maddesinde açıkça davacı tüzel kişilerin “*statüleri çerçevesinde, üyelerinin veya mensuplarının yahut temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için, kendi adlarına, ilgililerin haklarının tespiti veya hukuka aykırı durumun giderilmesi yahut ilgililerin gelecekteki haklarının ihlal edilmesinin önüne geçilmesi için dava*” açabilecekleri belirtilmektedir. Yani davacı sendikanın üyesi olan işçiler adına iş bu davayı açtığını iddia etmesine gerek bulunmamakta, hatta ve hatta yukarıda belirttiğimiz üzere söz konusu kolektif nitelikli davayı açabilmeleri için bu davadan yararlanacak kişilerin sendikanın üyesi olmasına dahi gerek bulunmamaktadır.

Açıklanan sebeplerle davacı sendikanın HMK'nun 113. maddesi ile STİSK'nun 26/II. maddesi kapsamında iş bu davayı açmakta hukuki yararının bulunduğu kabulü gerekmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Aker**, Halit: Sendikanın Yazılı Başvuru Üzerine Dava Açması, Ankara Barosu Dergisi, 1996/1.
- Akil**, Cenk: Yeni İsviçre Federal Medeni Usul Yasası'nda Yer Alan Topluluk Davası (m. 89) Üzerine Kısa Bir Not, TBB Dergisi, 2011/95.
- Akyiğit**, Ercan: Toplu İş Hukuku El Kitabı, Ankara 2015.
- Atalay**, Özcan: Dava Şartı, Ankara Barosu Dergisi, 1980/6.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nursen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2016.
- Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012.
- Erişir**, Evrim: Medeni Usul Hukukunda Taraf Ehliyeti, İzmir 2007.
- Günay**, Cevdet İlhan: Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara 1999.
- Hanağası**, Emel: Davada Menfaat (Menfaat), Ankara 2009.
- Hanağası**, Emel: Kolektif Menfaatin Hukuki Himayesi Biçimi Olarak Topluluk Davaları (Topluluk Davaları), Haluk Konuralp Anısına Armağan, Ankara 2009.
- Kar**, Bektaş: Sendikaların Dava Ehliyeti, Taraf Sıfatı ve Davayı Takip Yetkisi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: LXXIV, Özel Sayı, Yıl: 2016.
- Karaaslan**, Varol/**Eroğlu**, Muzaffer: Kollektif Hukuki Himayenin Farklı Görünüm Şekilleri: Class Action ve Topluluk Davaları, EÜHFD, 2009/13, S. 3-4.
- Korkusuz**, Refik: Türk İşçi Sendikalarının Üyelerine Sundukları Hukuki Hizmetler, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 8, Sayı 1, 2006.
- Kuru**, Baki/**Arslan**, Ramazan/**Yılmaz**, Ejder: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2011.
- Kutal**, Metin: Sendikaların "Mesleğin Ortak Çıkarlarını" Koruma İşlevi, Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997.

- Mollamahmutođu**, Hamdi: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetlerine İlişkin Düzenlemeler, İşveren, Cilt: 50, Kasım-Aralık 2012.
- Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2016.
- Oğuzman**, M. Kemal/**Öz**, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2015, Cilt: 1.
- Özbay**, İbrahim: Grup Davalarına Kavramsal Bir Yaklaşım ve Ortak Hukuk (Common Law) Sistemlerinde Grup Davalarına İlişkin Gelişmeler, Prof. Dr. Hüseyin Ülgen'e Armağan, C. II, İstanbul 2007.
- Özbek**, Mustafa: Dünya Çapındaki Adalet Ulaşma Hareketiyle Ortaya Çıkan Gelişmeler ve Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, AÜFHD 2002, C. 51, Sa. 2.
- Özkan Sungurtekin**, Meral: Sendikalar Kanunu Madde 32/3'e Göre Açılan Davaların Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 113. Maddesinde Düzenlenen Topluluk Davaları Bağlamında Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, Sayı 24.
- Özkaraca**, Ercüment: Tebliğ: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın 2014 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2016.
- Pekcanitez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Özekes**, Muhammet: Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011.
- Reisoğlu**, Sefa: Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2014.
- Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2015.
- Şahin**, Murat/**Şahin Çelik**, Hande: Toplu Hak Aramada Etkin Bir Yol Olarak Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Sınıf Davaları, İÜHFMD C. LXXII, S. 1, 2014.
- Şahlanan**, Fevzi: İşçi Sendikalarının Üyeleri Adına Dava Açması ve Sorumluluğu (Karar İncelemesi) (Dava Açma Sorumluluğu), Tekstil İşverenleri Sendikası Dergisi 66 Nolu Hukuk Eki, Sayı 381, Ocak 2012.
- Şahlanan**, Fevzi: Sendikaların Dava Ehliyeti Bağlamında Topluluk Davası (Karar İncelemesi) (Topluluk Davası), Tekstil İşverenleri Sendikası Dergisi 104 Nolu Hukuk Eki, Sayı 420, Nisan 2016.

- Tuncay, A. Can/Kutsal Savaş**, Burcu: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015.
- Uysal, Merve**: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Kolektif Hukuki Araçlar, DEÜHFD, 2013/15 (Basım Yılı 2014).
- Ülkü Gören**, Nazlı: “Sıfat”ın Bir Dava Şartı Olup Olmadığı Sorunu, MÜHF-HAD, Yıl 2007, C. 13, Sy. 3-4.
- Yayvak Namlı, İrem**: Yayımlanmamış Tebliğ, İş Hukukunda Kolektif Hukuki Himaye, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar Sempozyumu, 23 Eylül 2016 İstanbul.
- Yılmaz, Ejder**: Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Dava Çeşitleri, Bankacılar Dergisi, Mart 2012, Sayı: 80.