



**T. C.**  
**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**  
**İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**5521 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU**  
**VE**  
**6100 SAYILI HUKUK MUHAHEMELERİ KANUNU**  
**BAĞLAMINDA İŞ YARGISI**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Fatih GÜLTEKİN**

**BURSA – 2017**





**T. C.**  
**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**  
**İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**5521 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU**  
**VE**  
**6100 SAYILI HUKUK MUHAKEMELERİ KANUNU**  
**BAĞLAMINDA İŞ YARGISI**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Fatih GÜLTEKİN**

**701413008**

**Danışman**

**Prof. Dr. Pir Ali KAYA**

**BURSA – 2017**

**T. C.**  
**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri** Anabilim/Anasanat Dalı, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku** Bilim Dalı'nda **701413008** numaralı **Fatih GÜLTEKİN**'in hazırladığı "**5521 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU ve 6100 SAYILI HUKUK MUHAHEMELERİ KANUNU BAĞLAMINDA İŞ YARGISI**" konulu (Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik Tezi/Çalışması) ile ilgili tez savunma sınavı, \_\_\_\_\_ günü - \_\_\_\_\_ saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (başarılı/başarısız) olduğuna \_\_\_\_\_ (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

**Prof. Dr. Ufuk AYDIN**  
**Anadolu Üniversitesi**  
**Hukuk Fak. Özel H. Bölümü**

**Prof. Dr. Pir Ali KAYA**  
**Uludağ Üniversitesi**  
**İİBF Çal. Eko. ve End. İliş. Bölümü**

Üye (Sınav Komisyonu Başkanı)

Üye (Tez Danışmanı)

**Yard. Doç. Dr. Kamil Ahmet SEVİMLİ**  
**Uludağ Üniversitesi**  
**Hukuk Fak. Özel H. Bölümü**

Üye



**T. C. ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU**

**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA**

Tarih:

Tez Başlığı / Konusu: 5521 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU ve 6100 SAYILI HUKUK MUHAHEMELERİ KANUNU BAĞLAMINDA İŞ YARGISI

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 184 sayfalık kısmına ilişkin, 27.04.2017 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 16 'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı: Fatih GÜLTEKİN  
Öğrenci No: 701413008  
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Programı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans  
Statüsü: Yüksek Lisans

Danışman  
Prof. Dr. Pir Ali KAYA

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “5521 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU ve 6100 SAYILI HUKUK MUHAHEMELERİ KANUNU BAĞLAMINDA İŞ YARGISI” adlı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

**Adı Soyadı:** Fatih GÜLTEKİN

**Öğrenci No:** 701413008

**Anabilim Dalı:** İŞ HUKUKU ve SOSYAL  
GÜVENLİK HUKUKU

**Programı:** ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve  
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

**Statüsü:** Yüksek Lisans

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Fatih GÜLTEKİN
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: XIII + 222
Mezuniyet Tarihi	: / /
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Pir Ali KAYA

### **5521 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU ve 6100 SAYILI HUKUK MUHAKEMELERİ KANUNU BAĞLAMINDA İŞ YARGISI**

İşçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkinin temelini iş sözleşmeleri oluşturur. Özel hukuk sözleşmelerinde tarafların eşitliği sözleşme sürecinde söz konusuysa, iş sözleşmelerinde tarafların eşitliğinden bahsedilemez. Söz konusu eşitsizlik iş yargısının şekillenmesinde de etkili olmuş ve iş mahkemeleri bir uzmanlık mahkemesi olarak iş uyuşmazlıklarının yoğun olduğu çevrelerde kurulmuştur. Uzmanlık mahkemesi olan iş mahkemelerindeki görev, yetki ve yargılama prosedürü, genel mahkemelerden bazı yönleriyle ayrılmaktadır.

İş uyuşmazlıklarında ilk başvurulacak Kanun 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'dur. Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde ise genel hukuk yargısını düzenleyen kanun olan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na başvurulur. Bu iki kanun birbirini tamamlamaktadır. Ayrıca özel kanunlarda iş yargısıyla ilgili hükümlere yer verilirse bu kanun hükümleri uygulanmalıdır.

5521 sayılı Kanun günümüz iş yargısı ihtiyaçlarına cevap vermemektedir. Bu nedenle Adalet Bakanlığı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı'nı yayımlamıştır. Henüz taslak halinde olan metin zorunlu arabuluculuk başta olmak üzere bazı yenilikler içermektedir. Fakat Taslak kendi içinde problemler de barındırmaktadır. Dolayısıyla metnin doktrinde tartışıldıktan sonra kanunlaşmalıdır.

**Anahtar Sözcükler:** İş Mahkemeleri, İş Yargılaması Usulü, Görev, Yetki, Kanun Yolları, Zorunlu Arabuluculuk, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı.

## ABSTRACT

Name and Surname : Fatih GULTEKIN  
University : Uludag University  
Institution : Social Science Institution  
Field : Labour Economics and Industrial Relations  
Branch : Labour Law and Social Security Law  
Degree Awarded : Master  
Page Number : XIII + 222  
Degree Date : / /  
Supervisor : Prof. Dr. Pir Ali KAYA

### **LABOUR JUDGEMENT IN ACCORDANCE WITH IN LABOUR COURT ACT NO:5521 AND THE ACT OF CIVIL PROCEDURE NO:6100**

Labour contracts form the basis of legal relationship between employee and employer. In terms of private law contracts, equality of the parties is in whole contracting process. But the absolute equality of parties cannot be mentioned in labour contracts. This inequality has been influential in shaping labour judgment, and labour courts are established as a special court in areas where labour disputes are intense. Duty, power and judicial procedure in the labour courts, which are specialist courts, are separated from the general courts in some respects.

The first act to be applied in labour disputes is the Act No. 5521 on Labour Courts. In cases where there is no provision in this Act, the Act No. 6100 on Civil Procedure, which regulates general legal judgment, is applied. These two acts complete each other. In addition, if there are provisions on labour judgment in special acts, special act provisions must be applied.

No. 5521 Labour Court Act does not respond to the needs of today's labour judiciary. For this reason, the Ministry of Justice has published the Draft Act on Labour Courts. The text, which is still drafted, contains some innovations, mainly mandatory mediation. However, since the draft contains problems in itself, it must be ensured that the text is discussed in the doctrine before it is legislated.

**Keywords:** Labour Courts, Labour Law Procedure, Duty, Power, Appeal, Mandatory Mediation, the Draft Act on Labour Courts.



# İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Tez Onay Sayfası.....	i
Özgünlük Raporu .....	ii
Yemin Metni .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR .....	xii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ YARGISININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE ÖZELLİKLERİ

<b>1. İŞ MAHKEMELERİNİN KURULUŞU, GELİŞİMİ ve YAPISI .....</b>	<b>4</b>
1.1 BAZI KARA AVRUPA ÜLKELERİNDE İŞ MAHKEMELERİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHSEL GELİŞİMİ .....	4
1.2 BAZI KARA AVRUPA ÜLKELERİNDE İŞ MAHKEMELERİNİN GÜNÜMÜZDEKİ YAPISI .....	5
1.3 TÜRKİYE'DE İŞ MAHKEMELERİNİN ORTAYA ÇIKIŞI ve TARİHSEL GELİŞİMİ .....	8
1.4 İŞ MAHKEMELERİNİN YAPISAL OLARAK GEÇİRDİĞİ SÜREÇ ve BUGÜNKÜ GÖRÜNÜMÜ .....	9
<b>2. YARGI ÇEVRELERİNE GÖRE İŞ MAHKEMELERİ .....</b>	<b>14</b>
2.1 AYRI İŞ MAHKEMESİ BULUNAN YERLER .....	16
2.2 AYRI İŞ MAHKEMESİ BULUNMAYAN YERLER .....	16
<b>2.2.1 Bir Yerde Yalnız Bir Asliye Hukuk Mahkemesi Varsa .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.2 Bir Yerde Birden Fazla Asliye Hukuk Mahkemesi Varsa .....</b>	<b>18</b>

2.3 BİR YERDE YENİ İŞ MAHKEMESİ KURULMASI .....	18
2.4 İŞ DAVALARINDA BÖLGE ADLİYE MAHKEMELERİ .....	19
2.5 İŞ DAVALARINDA TEMYİZ MAHKEMELERİ.....	20
<b>3. İŞ YARGISINI GENEL YARGIDAN AYIRAN ÖZELLİKLER .....</b>	<b>22</b>

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ MAHKEMELERİNDE GÖREV VE YETKİ

<b>1. İŞ MAHKEMELERİNDE GÖREV .....</b>	<b>27</b>
1.1 GENEL OLARAK GÖREV .....	27
1.2 İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVİ .....	28
<b>1.2.1 İş Mahkemeleri Kanunu m.1'den Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi .....</b>	<b>31</b>
<b>1.2.1.1 Kişi Unsuru .....</b>	<b>31</b>
<b>1.2.1.1.1 İşçi .....</b>	<b>32</b>
<b>1.2.1.1.2 İşveren .....</b>	<b>35</b>
<b>1.2.1.1.3 İşveren vekili .....</b>	<b>36</b>
<b>1.2.1.1.4 Sözleşmeli personelin durumu .....</b>	<b>36</b>
<b>1.2.1.1.5 Geçici personelin (4-C) durumu .....</b>	<b>38</b>
<b>1.2.1.1.6 Çırakların ve stajyerlerin durumu .....</b>	<b>39</b>
<b>1.2.1.2 Konu Unsuru .....</b>	<b>41</b>
<b>1.2.1.2.1 İş sözleşmesi ilişkisi bulunması .....</b>	<b>41</b>
<b>1.2.1.2.2 İş Kanunu'na dayanma .....</b>	<b>44</b>
<b>1.2.1.3 Uyuşmazlık Hukuk Uyuşmazlığı Niteliği Taşımalıdır .....</b>	<b>44</b>
<b>1.2.1.4 Hukuk Uyuşmazlığı Niteliği Taşımayan İdari Para Cezaları .....</b>	<b>45</b>
<b>1.2.1.4.1 4857 sayılı Kanun'dan kaynaklanan idari para cezalarında görevli yargı yeri .....</b>	<b>45</b>

1.2.1.4.2 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan idari para cezaları .....	46
1.2.2 Basın İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi .....	47
1.2.3 Deniz İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi .....	48
1.2.4 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi .....	50
1.2.5 Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi .....	52
1.2.6 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi .....	53
1.2.7 İcra ve İflas Kanunu Uygulamasından Kaynaklanan Bazı Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi .....	60
1.2.8 İMK Tasarısı Taslağı Açısından İş Mahkemelerinin Görevi .....	61
<b>2. İŞ MAHKEMELERİNDE YETKİ .....</b>	<b>62</b>
2.1 GENEL OLARAK YETKİ .....	62
2.2 İŞ MAHKEMELERİNİN YETKİSİ .....	64
2.2.1 İş Mahkemeleri Kanunu m.5'ten Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi .....	64
2.2.1.1 İkametgaha Dayalı Yetki .....	66
2.2.1.2 İşyerine Dayalı Yetki .....	68
2.2.1.3 Taraflar Arasında Yetki Sözleşmesi ve Kamu Düzeni .....	70
2.2.2 Basın İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi .....	74
2.2.3 Deniz İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi .....	74
2.2.4 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi .....	76
2.2.5 Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi .....	78
2.2.6 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi .....	79

2.2.7 İcra ve İflas Kanunu Uygulamasından Kaynaklanan Bazı Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi .....	81
2.2.8 İMK Tasarısı Taslağı Açısından İş Mahkemelerinin Yetkisi .....	82

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ YARGILAMASI USULÜ

1. İŞ YARGILAMASI USULÜNÜN GÜNÜMÜZDEKİ GÖRÜNÜMÜ .....	83
2. DAVANIN TARAFLARI .....	84
2.1 GENEL OLARAK .....	84
2.1.1 Taraf Ehliyeti .....	85
2.1.1.1 Gerçek Kişilerin Taraf Ehliyeti .....	86
2.1.1.2 Tüzel Kişilerin Taraf Ehliyeti .....	87
2.1.2 Dava Ehliyeti .....	88
2.1.2.1 Gerçek Kişilerin Dava Ehliyeti .....	89
2.1.2.2 Tüzel Kişilerin Dava Ehliyeti .....	90
2.1.3 Dava Takip Yetkisi .....	90
2.1.4 Dava Sıfatı .....	91
2.2 İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA TARAFLAR .....	93
2.2.1 İşçi Tarafı .....	93
2.2.2 İşveren ve İşveren Vekili Tarafı .....	94
2.2.3 Sendikalar .....	95
2.2.3.1 Genel Olarak .....	95
2.2.3.2 Toplu Temsile İlişkin Davalarda Sendikaların Yetkisi .....	95
2.2.3.3 Bireysel Temsile İlişkin Davalarda Sendikaların Yetkisi .....	97
2.2.4 Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı .....	100
3. DAVAYA VEKALET .....	101
4. DAVANIN AÇILMASI .....	103
4.1 BASİT YARGILAMA USULÜNE GÖRE DAVANIN AÇILMASI .....	104

4.2 SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA KARŞI DAVA AÇILMASI .....	107
4.3 İDARİ MERCİLER TARAFINDAN YAPILAN BAŞVURU NETİCESİNDE DAVA AÇILMASI .....	108
<b>5. CEVAP DİLEKÇESİNİN VERİLMESİ.....</b>	<b>112</b>
<b>6. KARŞI DAVA.....</b>	<b>114</b>
<b>7. RE'SEN ARAŞTIRMA İLKESİ ve DURUŞMA ÖNCESİ DAVANIN HAZIRLANMASI .....</b>	<b>117</b>
7.1 RE'SEN ARAŞTIRMA İLKESİ .....	117
7.2 DURUŞMA ÖNCESİ DAVANIN HAZIRLANMASI.....	119
<b>8. ÖN İNCELEME ve TAHKİKAT AŞAMASI .....</b>	<b>120</b>
8.1 ÖN İNCELEME .....	120
8.2 TARAFLARI SULHE TEŞVİK.....	122
8.3 İSPAT .....	124
8.3.1 Genel Olarak İspat Yükü .....	126
8.3.2 İş Hukukunda İspat Yükü.....	128
8.3.2.1 İş Sözleşmesinin Varlığının ve Türünün İspatı ile Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Durum.....	128
8.3.2.2 Hizmet Tespitinde İspat.....	131
8.3.2.3 İşçinin Ücretinin İspatı .....	132
8.3.2.4 Çalışma Koşullarının Değişikliğinde İspat .....	133
8.3.2.5 Eşit Davranma İlkesine Aykırılık Halinde İspat (4857 s. İK m.5/VII)	134
8.3.2.6 Sendikal Nedenle Ayrımcılık ve Fesihle İspat (6356 s. STİSK m.25/VI- VII) .....	135
8.3.2.7 Fazla Çalışmada İspat .....	137
8.3.2.8 İş Sözleşmesinin Feshinde İspat .....	139
8.3.2.8.1 Sözleşmenin hangi tarafça feshedildiğinin ispatı .....	139
8.3.2.8.2 Geçerli fesihle ispat .....	140
8.3.2.8.3 Haklı fesihle ispat .....	140
8.3.2.8.4 Bildirimli fesihle ispat.....	141
8.3.2.9 Yıllık İzinde İspat .....	141
8.3.2.10 İbranamede İspat.....	142
<b>9. ALTERNATİF ÇÖZÜM YÖNTEMİ OLARAK ARABULUCULUK .....</b>	<b>143</b>
9.1 GENEL OLARAK ARABULUCULUK.....	143

9.2 İMK TASARISI TASLAĞI İLE GETİRİLMESİ PLANLANAN ZORUNLU ARABULUCULUK VE ZORUNLU ARABULUCULUĞA GETİRİLEBİLECEK ELEŞTİRİLER.....	150
---	-----

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **KANUN YOLLARI**

<b>1. İSTİNAF</b> .....	161
1.1 GENEL OLARAK (HMK'DE DÜZENLENEN) İSTİNAF .....	161
1.2 İMK AÇISINDAN İSTİNAF .....	168
<b>2. TEMYİZ</b> .....	169
2.1 GENEL OLARAK (HMK'DE DÜZENLENEN) TEMYİZ .....	169
2.2 İMK AÇISINDAN TEMYİZ .....	175
<b>3. İMK TASARISI TASLAĞI'NDA KANUN YOLU DÜZENLEMESİ İLE GETİRİLMESİ DÜŞÜNÜLEN YENİLİKLER</b> .....	176
<b>SONUÇ</b> .....	179
<b>23.03.2016 TARİHLİ İŞ MAHKEMELERİ KANUNU TASARISI TASLAĞI</b> .....	185
<b>KAYNAKLAR</b> .....	215
<b>TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU</b> .....	222

## KISALTMALAR

### Kısaltma

a.g.e.

a.g.m.

a.g.t.

b.

BİK

bkz.

C.

çev.

DİK

dpn.

ed.

E.

HD

HGK

HMK

HMKY

HSYK

HUAK

HUMK

İBGK

İİK

İK

İMİK

İMY

İSGK

K.

KGSTSK

m.

### Bibliyografik Bilgi

Adı Geçen Eser

Adı Geçen Makale

Adı Geçen Tez

Baskı

Basın İş Kanunu

Bakınız

Cilt

Çeviren

Deniz İş Kanunu

Dipnot

Editör

Esas Numarası

Hukuk Dairesi

Hukuk Genel Kurulu

Hukuk Muhakemeleri Kanunu

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği

Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu

İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu

İcra ve İflas Kanunu

İş Kanunu

İş Mahkemeleri Kanunu

İş Mahkemeleri Yönetmeliği

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Karar Numarası

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

Madde

MEK	Mesleki Eğitim Kanunu
MÖHUK	Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun
no	Numara
p.	Page
pp.	Pages
RG	Resmi Gazete
S.	Sayı
s.	Sayfa
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SK	Sendikalar Kanunu
ss.	Sayfadan sayfaya
SSGSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	Sosyal Sigortalar Kanunu
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	Tarih
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TİSGLK	Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TMK	Türk Medeni Kanunu
TTK	Türk Ticaret Kanunu
TUHS	Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vd.	Ve diğerleri
vs.	Vesaire
Yarg.	Yargıtay
YK	Yargıtay Kanunu
YKD	Yargıtay Kararları Dergisi



## GİRİŞ

İş yargısı genel yargıdan farklı olarak, kendine özgü bazı niteliklere sahiptir. Bu farklılığın altında yatan en büyük etken kuşkusuz güçlü konumdaki işverene karşı zayıf konumdaki işçinin varlığıdır. Medeni usul yargılamasında tarafların eşitliği söz konusuysen, iş hukukunda mutlak bir eşitlikten bahsedilemez. Söz konusu durum yargılamaya da yansır. Yargılama aşamasında taraflar arasındaki bu eşitsizliğin giderilmesi, toplum düzeni ve kalıcı barışın sağlanması amacıyla iş mevzuatına işçiyi korumaya yönelik hükümler getirilmiştir. Bu koruyucu hükümler iş hukukunun şekillenmesini sağlamakla birlikte, iş yargılaması usul hukukuna da temel oluşturmaktadır.

İş yargısı kendine özgü nitelikler taşımaktadır. Bu sebeple medeni usul yargılamasından bazı yönleriyle ayrılmış, iş mahkemeleri uzmanlık mahkemeleri olarak örgütlenmiştir. İş yargısının oluşmasında Fransız ve Alman hukuk sistemlerinin büyük katkıları olmuş, zaman içinde Türkiye de dahil olmak üzere, Kıta Avrupası ülkeleri iş yargısını sistemlerine dahil etmiştir.

Türkiye’de iş mahkemelerinin yargılama sürecinde temel dayanağı olan Kanun, 30.01.1950 kabul tarihli 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’dur. Kanun’un kabul edilmesinden bu yana yaklaşık 67 sene geçmiş, Kanun günün ihtiyaçlarına cevap veremez hale gelmiştir. Kabul edildiği tarihten bugüne kadar Kanun’un birçok maddesi mülga olmuş, iptal edilmiş değişikliğe uğramış ya da Kanun’a ek maddeler ile geçici maddeler eklenmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu’nun şekillenmesinde, başta Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun ilga edilerek yerini Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun almış olması ile yargılama usulüne ilişkin birçok kanun hükmünün değiştirilmesi veya ilga edilmesi etkili olmuştur. Nihayet iş yargısını günümüz yargı usulüne uyumlu hale getirmek amacıyla 23.03.2016 tarihinde Adalet Bakanlığı tarafından İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı yayımlanmıştır. İş yargısına getirilmesi planlanan yenilikler 23.03.2016 tarihli taslak hükümleri esas alınarak çalışmaya dahil edilmiştir. Tasarı Taslağı’nın bazı maddeleri günümüz yargılama usulünün ihtiyaçlarına cevap verirken, “zorunlu arabuluculuk” müessesesi başta olmak üzere bazı maddeleri doktrinde tartışmalar yaratmaktadır.

Çalışmanın konusunu, iş mahkemelerinin kuruluşu, görünümü ve iş uyuşmazlıklarındaki yargısal süreç oluşturmaktadır. İş yargılaması halen yürürlükte olan

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında yürütülmektedir. İş Mahkemeleri Kanunu'nun yargılama sürecine ilişkin her konuda düzenleme getirmemesinden dolayı, Kanunun 15. maddesi İş Mahkemeleri Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na başvurulacağını düzenlemiştir. Dolayısıyla 5521 sayılı Kanun ile 6100 sayılı Kanun arasında ayrılmaz bir ilişki söz konusudur. Söz konusu çalışmada bu iki Kanun başta olmak üzere iş yargılamasına dair hüküm bulunan diğer mevzuat hükümleri de göz önünde bulundurularak iş yargılaması usulü incelenmiştir.

Çalışma dört bölüm üzerine inşa edilmiştir. Birinci bölümün ilk kısmında; Fransa, Almanya ve İsviçre'de iş mahkemelerinin ortaya çıkışı, yapısı ve günümüzdeki görünümü üzerinde durulmuş, Türkiye'de iş mahkemelerinin ortaya çıkışı, günümüze kadarki süreçte iş mahkemelerinin yapısındaki değişimler ve günümüzdeki görünümü incelenmiştir. İkinci kısmında iş mahkemelerinin yargı çevrelerine göre örgütlenmesi ele alınmış, bölge adliye mahkemeleri ve temyiz mahkemeleri genel hatlarıyla incelenmiştir. Üçüncü kısımda; yargılamanın temel ilkeleri üzerinde durulmuş, bu ilkelerin iş yargılamasına nasıl yansdığına dikkat çekilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı'nda yer alan iş mahkemelerinin kuruluşu ile ilgili hükümler de bölümün ilgili kısımlarının metni içine işlenmiştir.

İkinci bölümün ilk kısmında; görev kavramına genel olarak değinilmiş, İş Mahkemeleri Kanunu ve diğer özel mevzuat kapsamında iş mahkemelerindeki görev geniş bir biçimde ele alınmıştır. İş Mahkemeleri Kanunu'na göre iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için kişi unsuru ve konu unsurunun bulunması gerekli olup, ayrıca uyuşmazlığın hukuk uyuşmazlığı niteliği taşıması gereklidir. Kişi unsuru olan işçi, işveren, işveren vekili, sözleşmeli personel, geçici personel, çırak ve stajyer kavramlarıyla; konu unsuru olan iş sözleşmesi ilişkisi ve sözleşmenin İş Kanunu'na dayanması durumları ve hukuk uyuşmazlığından ne anlaşılması gerektiği detaylıca incelenmiştir. İkinci kısmında; yetki kavramına genel olarak değinilmiş, İş Mahkemeleri Kanunu ve diğer özel mevzuat kapsamında iş mahkemelerindeki yetki geniş bir biçimde ele alınmıştır. İş Mahkemeleri Kanunu'na göre iş mahkemelerinin yetkisinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu'ndan ayrılan yönlerine dikkat çekilerek, taraflar arasında yetki sözleşmesinin yapılıp yapılamayacağı ve yetkinin kamu düzenine etkisi üzerinde durulmuştur. Ayrıca her iki kısmın sonuna İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı'nın iş mahkemelerinde görev ve yetki ile ilgili ne gibi düzenlemeleri içerdiği incelenmiştir.

Üçüncü bölümde; üç nokta üzerinde durulmuştur. Bunlardan ilki iş yargılaması usulüdür. İş yargılamasının günümüzdeki görünümü incelenmiş, ardından taraf ehliyeti, dava ehliyeti, dava takip yetkisi, dava sıfatı kavramları üzerinde durulmuş, bu kavramların iş yargısının tarafları olan işçi, işveren, işveren vekili, sendikalar ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı üzerindeki yansımaları ele alınmış, iş yargılamasında tarafların vekil aracılığıyla temsili incelenmiştir. İş yargılamasında uygulanan basit yargılama usulüne göre davanın nasıl açılacağı, tahkikat aşaması sonuçlanıncaya kadar yargılamanın nasıl yürütüleceği üzerinde durulmuştur. Ayrıca İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı'nda yer alan yargılama usulü ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Üzerinde durulan ikinci nokta; yine yargılama usulünün bir parçası olan ispat yüküdür. İş hukukunda ispat yüküne ilişkin uygulamada en sık karşılaşılan özel durumlar ayrı başlıklar altında incelenmiştir. Üzerinde durulan üçüncü nokta ise alternatif çözüm yöntemleri arasında sayılan arabuluculuk kurumudur. Arabuluculuk kurumunun ne olduğu hakkında bilgi verilerek, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile getirilmesi planlanan zorunlu arabuluculuk kurumu detaylıca incelenmiş ve hukuk sistemine dahil edilmesi durumunda ortaya çıkabilecek sakıncalar üzerinde durulmuştur.

Dördüncü bölümde istinaf ve temyiz kanun yollarına genel olarak değinilmiş, istinaf ve temyiz kanun yolunun iş mahkemelerinde uygulanan yargılama usulünden ne gibi farklılıklar taşıdığı ayrı bir başlık altında incelenmiştir. Ayrıca İş Mahkemeleri Tasarısı Taslağı'nda istinaf ve temyiz kanun yoluna ilişkin getirilmesi düşünülen yeniliklere değinilmiştir.

Çalışmanın genel bir değerlendirmesi ve öneriler ise sonuç kısmında yapılmıştır. 23.03.2016 tarihli İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı metni ve gerekçesi ise fayda sağlayacağı düşüncesiyle sonuç kısmından sonra çalışmaya eklenmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ YARGISININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE ÖZELLİKLERİ

#### 1. İŞ MAHKEMELERİNİN KURULUŞU, GELİŞİMİ ve YAPISI

##### 1.1 BAZI KARA AVRUPA ÜLKELERİNDE İŞ MAHKEMELERİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

İş mahkemeleri dünyada ilk defa Fransa'da ortaya çıkmış, hukuk sistemlerinin birbirini etkilemesi sonucunda Roma Cermen Hukuk sistemine ait ülkelere zaman içinde yayılmıştır. İş mahkemelerinin oluşum süreci bazı ülkelerde uzun yıllar almışken, birçok ülke iş mahkemeleri sistemini kodifikasyon yoluyla kabul etmiştir.

Fransa'da ipek işçileriyle işverenleri arasındaki anlaşmazlıkları çözmek için 1806 yılında uzlaştırma mahkemesi olarak nitelendirilen “*Conseil de prud'hommes*” (iş anlaşmazlıkları komisyonu) adıyla kurulan kurum, Avrupa'da ortaya çıkan iş mahkemelerinin kökenini oluşturmaktadır.<sup>1</sup> Zamanında doğru, güngörmüş ve deneyimli adam anlamında kullanılan “*Proud'hommes*”, günümüz Fransızcasında bireysel iş uyuşmazlıkları hakkında hüküm vermek üzere işçi ve işveren temsilcilerinden kurulan bir mahkemenin seçilmiş üyesi anlamında kullanılmaktadır.<sup>2</sup> Bazı tarihçiler “*Prud'hommes*” (*Council of wisemen*) denilen hakimlerin 13. yüzyıldan beri mevcut olduğunu, ihtilafli hallerde yetkilerinin bulunduğunu fakat 1806 yılında yetkilerinin kanunlaştığını ileri sürmektedir.<sup>3</sup>

Emeğin ve yönetimin ikili organı olan “*Conseil de prud'hommes*” hakimleri, işçi ve işveren kesimini temsil eden eşit sayıda kişiden oluşmaktaydı. İş dünyası veya kamu ile

<sup>1</sup> Matthew W. Finkin, “Privatization of Wrongful Dismissal Protection in Comparative Perspective”, *Oxford Industrial Law Journal*, Volume 37, Issue 2, 2008, pp.154-155.

<sup>2</sup> Refet Özdemir, “Fransız İş Mahkemeleri”, *Adalet Dergisi*, S.1-2, 1963, s.3.

<sup>3</sup> Safa Ş. Erkün, “İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.2, 1949, s.39.

ilgili meselelerde önemli kararların, farklı kesimleri eşitlik temelinde temsil eden ortak bir komite tarafından alınması anlamına gelen “*paritarisme*” (pariter sistem) isimli ana doktrinin temelini işçi ve işverenlerin yargılamada eşit olarak temsil edilmesi meselesi oluşturmuştur.<sup>4</sup> Söz konusu kişiler meslekten hakim olmayıp sadece işçi ve işvereni temsil eden üçüncü kişi sıfatına sahipti. “*Conseil de prud’hommes*” öncelikle uzlaşmayı hedefliyordu. Eğer uzlaşma sağlanamazsa yargılama yapılıyordu. Bu kurumun kararlarına karşı üst mahkemeye başvurulabilmekteydi. Temyiz mahkemesinde yargılama tekrarlanıyor, davalara profesyonel meslekten olan hakimler tarafından bakılıyordu.<sup>5</sup>

Tarihsel süreçte bu yargılama makamı tüm Fransa’ya yayıldı. Fransa’nın ardından İtalya, Portekiz, Belçika, Almanya, Avusturya, Norveç, İsviçre, Birleşik Amerika’nın bazı bölgelerinde iş yargısı oluştu.<sup>6</sup>

Almanya’ya iş mahkemelerinin gelişi Fransızların etkisiyle olmuştur. Fransız işgali altında Almanya’nın Ren nehrinin solundaki bölgelerde iş mahkemelerinin kurulması düşüncesi zamanla Almanya’nın içlerine yayılmıştır. Bu mahkemelere ilk zamanlar “sanayi uzman kurulu” denmekteyken, Fransızların Alman topraklarından çekilmesinden sonra bu mahkemeler “kraliyet sanayi mahkemesi” olarak adlandırılmıştır.<sup>7</sup>

## 1.2 BAZI KARA AVRUPA ÜLKELERİNDE İŞ MAHKEMELERİNİN GÜNÜMÜZDEKİ YAPISI

Günümüz Fransa’sında “*Prud’hommes*” mahkemeleri yalnız bireysel iş uyuşmazlıklarından doğan davalara bakmaktadırlar. Toplu iş uyuşmazlıklarına ve sosyal sigorta ile ilgili uyuşmazlıklara genel nitelikli mahkemeler (*tribunald’instance*) tarafından bakılmaktadır. İlk derece mahkemesi niteliği taşıyan “*Conseil de prud’hommes*”, seçimle belirlenmiş iki işçi tarafını, iki de işveren tarafını temsil eden meslekten olmayan hakimden oluşur. Karar verirken oyların eşitliği halinde meslekten olan hakim

<sup>4</sup> Dictionary of France, <http://about-france.com/dictionary/p.htm>.

<sup>5</sup> Michel Blatman, “Labour Court System in France”, TheEuropeanAssociation of Labour Court Judges web site, June 2006, <http://ealcj.org/documents/francesummary.pdf>, (08.09.2015), pp.7-8; Alan Gladstone, “Settlement of Disputes over Rights”, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, ed. Kluwer Law International, Alphenaan den Rijn, 2007, p.702.

<sup>6</sup> Erkün, a.g.m., s.40.

<sup>7</sup> Wolfgang Blomeyer, “Almanya’da İş Yargısı”, çev. Tankut Centel, *Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi*, TÜHIS, 1998, s.72.

katılımıyla yargılama yeniden yapılır.<sup>8</sup> İş mahkemelerinin üyeleri yeniden seçilme hakkı saklı kalarak beş yılda bir seçilirler.<sup>9</sup> Bu mahkemeler de kendi arasında tarım, ticaret, endüstri, idare ve karma işler olarak beş farklı alanda uzmanlaşmaya gitmiştir.<sup>10</sup>

“*Proud’homme*” mahkemelerinin kararlarına karşı dava konusu uyuşmazlıklar istinaf mahkemelerine (*Courd’appel*) iletilir. Hukuk mahkemesi niteliği taşıyan istinaf mahkemeleri işin niteliğine bağlı olarak ihtisas dairelerine ayrılmıştır. İstinaf mahkemelerinin yetkilerini aştıkları veya hukuka aykırı karar verdikleri iddiası ile davalar Fransız Yargıtay’ı (*Cour de cassation*) önüne getirilir. Temyiz mercii kararı sadece kanuna hukuka uygunluk yönünden denetler. Bu aşamada tahkikat yapılmaz. Ayrıca belirtmek gerekir ki istinaf ve temyiz mahkemesi üyeleri sadece meslekten hakimlerden oluşur.<sup>11</sup>

Eşit sayıda işçi ve işveren temsilcisinden oluşan “*Proud’homme*” mahkemelerinde ikili yapı Fransız iş hukukunda vazgeçilmezdir. Uzun bir tarih geleneğine sahip olan “*Proud’homme*” mahkemeleri bu yapıyı yıllardan beri başarılı bir biçimde sürdürmüştür. Mahkeme üyelerinin tarafsız davranarak mesleğin faziletine değer katmaları bu başarının ardındaki en büyük etkidir.<sup>12</sup>

Almanya’da iş yargılama sisteminin temelleri 19. yüzyılda atılmış olsa da yargı sistemin içinde iş mahkemelerinin özel bir branş olarak yer bulması 1926 tarihli Alman İş Mahkemeleri Kanunu’na dayanır (*Arbeitsgerichtsgesetz*). O zamana kadar medeni hukuk yargılamaları için kurulan genel mahkemeler iş hukuku davalarına da bakıyordu. Günümüzde iş yargılamasına ilişkin prosedür 1953 tarihli olan, 1979’da revize edilen Alman İş Mahkemeleri Kanunu’na dayanır.<sup>13</sup>

Alman iş mahkemeleri üç basamaktan oluşmaktadır ve ilk derecedeki iş mahkemesinde işçi ve işveren temsilcisi bulunmaktadır.<sup>14</sup> İlk derece mahkemelerinde (*Arbeitsgerichte*) bir meslekten hakim ve işçi, işveren tarafını temsil eden iki üye, Eyalet İş Mahkemelerinde (*Landesarbeitsgerichte*) yine bir meslekten hakim ve işçi, işveren tarafını

---

<sup>8</sup> Blatman, a.g.m., p.13; Gladstone, a.g.e., p.706.

<sup>9</sup> Blatman, a.g.m., p.7.

<sup>10</sup> Blatman, a.g.m., p.8.

<sup>11</sup> Özdemir, a.g.m., s.14.

<sup>12</sup> Özdemir, a.g.m., s.17.

<sup>13</sup> Manfred Weiss-Marlene Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, ed. Kluwer Law International, Alphenaan den Rijn, 2008, p.149.

<sup>14</sup> Pascal R. Kremp-SaschaMorgenroth, “Court Proceedings” *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, ed. JensKirchner-Pascal R. Kremp-Michael Magotsch, Heidelberg, 2010, p.316.

temsil eden iki üye, Federal İş Mahkemesinde (*Bundesarbeitsgericht*) ise meslekten olan bir hakim başkanlığında iki meslekten hakim ile birlikte işçi ve işveren tarafını temsil eden iki üye bulunur.<sup>15</sup>

Meslekten yargıçlar mesleki faaliyetlerine kural olarak iş mahkemelerinde başlayıp devamlı olarak iş mahkemelerinde faaliyet gösterirler. Yargının farklı kollarına geçişlerine nadiren rastlanmaktadır.<sup>16</sup>

Temsilci üyeler ilk derece iş mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemelerine beş yıllık süre ile atanırlar. Eyalet İş Mahkemelerine temsilci üye olabilmek için beş yıl boyunca ilk derece iş mahkemelerinde iyi bir performans gösterilmiş olunması gerekir. Ayrıca Federal İş Mahkemesinde temsilci üye olabilmek için temsilci üyelerin beş yıl boyunca Eyalet İş Mahkemelerinde iyi bir performansın yanında iş hukuku ile ilgili bilgileri iyice özümsemiş, davaların çözümlenmesinde basiret sahibi olmaları gerekir. Meslekten olmayan üyeler meslekten hakimler gibi bağımsız olup, meslekten alınmaları veya atamaları yapılamayıp, onları seçen üyelerin talimatlarına bağlı olma gibi bir durum hukuken söz konusu değildir.<sup>17</sup>

İsviçre’de ise, iş mahkemelerinin organizasyonu her kantonun kanunlarına göre farklı biçimde şekillenmiştir.<sup>18</sup> Kantondan kantona iş mahkemelerinin yapısı farklılaşsa da kantonların neredeyse yarısında iş mahkemeleri ayrı bir uzmanlık mahkemesi olarak varlık kazanmıştır. Ayrı bir uzmanlık mahkemesi niteliğine sahip bu mahkemeler meslekten olan bir hakimin başkanlığında işçi ve işveren tarafını temsil eden iki temsilciden oluşmaktadır.<sup>19</sup> Kantonlar arasında yargılama usulüne ilişkin birçok farklılık bulunmaktadır (Taraflar arasında kesin yetkili mahkeme belirlemesi, devlet ile birey arasında çıkan iş uyuşmazlıklarında bazı kantonlarda iş mahkemeleri yetkiliyken bazılarında olmaması gibi...). Kantonlarda ilk derece mahkemelerinin kararlarına karşı

---

<sup>15</sup> Helmut Zimmermann, “Labour Jurisdiction in Federal Republic of Germany”, The European Association of Labour Court Judges web site, <http://ealcj.org/docs/germanysummary.pdf>, (14.10.2015), pp. 3-4; Knut Müller, “German Labour Court Procedure”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı (İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi)*, 14.05.2016, s.72.

<sup>16</sup> Blomeyer, a.g.m., ss.74-75.

<sup>17</sup> Weiss-Schmidt, a.g.e., p.152.

<sup>18</sup> Niels Petersen, “National Labour Law Profile: The Swiss Confederation”, International Labour Organization web site, [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158921/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158921/lang--en/index.htm), (03.02.2016).

<sup>19</sup> Balz Gross-Roger Zuber, “Chapter 33: Switzerland” in *The International Comparative Legal Guide to: Employment and Labour Law 2015*, ed. Elizabeth Slattery- Jo Broadbent-Hogan Lovells, London, 2015, pp.233-234.

Kanton Mahkemeleri bulunmaktadır. Bu mahkemeler iş uyuşmazlıkları için uzmanlaşmış üst mahkemeler olmayıp genel niteliklidir. Davaya konu para miktarına bağlı olarak mağdur taraf Kanton Mahkemelerinin kararlarına karşı İsviçre Federal Mahkemesi'ne başvurabilmektedir.<sup>20</sup>

### 1.3 TÜRKİYE'DE İŞ MAHKEMELERİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

İş mahkemeleri, işçi ile işveren arasındaki hak uyuşmazlıklarının yargı makamı tarafından giderilmesi amacıyla 3 Ocak 1950 tarihinde kabul edilen 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) ile kurulmuştur. 4 Şubat 1950'de 7424 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kanun, 17. maddesi gereği 6 ay sonra (4 Ağustos 1950) yürürlük kazanmıştır.<sup>21</sup>

İş mahkemeleri kurulmadan önce iş uyuşmazlıklarına genel yetkili mahkeme olan asliye hukuk mahkemelerinde bakılıyordu.<sup>22</sup> İş mahkemeleri özel mahkeme olarak, iş uyuşmazlıklarını çözümlenmek amacıyla kurulmuştur.<sup>23</sup> İş mahkemelerinin nerede, nasıl ve kim tarafından kurulacağı konusunda tartışmalar vardır. İMK 1'de, iş mahkemelerinin lüzum görülen yerlerde kurulacağı, İMK 18'de ise, bu Kanun'u Adalet ve Çalışma Bakanlarının yürüteceği düzenlenmişti. Bir görüş, mahkemelerin kuruluşunun Adalet Bakanlığı'nın yetki alanı içerisinde olduğunu ve yeni mahkemelerin ancak Adalet Bakanlığı'nca kurulabileceğini savunmuştur.<sup>24</sup> İkinci görüş, İMK 18. maddesine dayanarak

<sup>20</sup> Christian Gersbach, *Swiss Employment Law*, CMS von Erlach Henrici Ltd., Zurich, January 2012, p.19.

<sup>21</sup> RG, 4 Şubat 1950, Sayı 7424.

<sup>22</sup> Erkün, a.g.m., s.37.

<sup>23</sup> "Kuruluş ve nitelikleri bakımından genel mahkemeler asıl görelî olup, bu mahkemelerin her türlü dava ve işlere bakmaya yetkisi vardır. İstisnai nitelik taşıyan, belirli kişiler veya meslek kurumları arasında çıkan belli hukuki uyuşmazlıklara bakan, kapsamı kanunlar ile çizilmiş mahkemeler özel mahkemelerdir. Bu mahkemelerin baktıkları işler genel değil özel nitelikte olup, uyuşmazlıklar kişi ve konu bakımından sınırlandırılmıştır. Kendi kanunları dışındaki dava ve işlere bakmaya yetkileri yoktur. Dolayısıyla kuruluş, işleyiş, yargılama özellikleri genel mahkemelere nazaran farklı özellikler içermektedir. İlk derece mahkemeleri niteliğine haiz olan bu mahkemelerin kuruluşunun Anayasa'nın 37. maddesinde öngörülen tabii hakim ilkesine aykırı olduğu düşüncesi söz konusu değildir. Çünkü yargılaması yapılan sınırlı sayıda kişi için kurulan bir mahkeme söz konusu olmayıp, belirli türdeki davalara bakmaya ehil mahkemelerin mevcudiyeti söz konusudur." Baki Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. I, 6. b., Demir Demir Müşavirlik ve Yayıncılık Ltd. Şti., İstanbul, 2001, ss.60-61; Necip Bilge-Ergun Önen, *Medeni Yargılama Hukuku Dersleri*, 3. b., Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1978, s.38.

<sup>24</sup> Saim Üstündağ, *Medeni Yargılama Hukuku*, C. I-II, 4. b., Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul, 1989, s.59; İlhan E. Postacıoğlu, *Medeni Usul Hukuku Dersleri*, 6. b., Sulhi Garan Matbaası Koll. Şti., İstanbul, 1975, s.94; Turgut Uygur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar*, Olgaç Matbaası, 1980, s.302.



iş mahkemelerinin Çalışma ve Adalet Bakanlıklarınca kurulması gerektiğini ileri sürmüştür.<sup>25</sup> Son görüş ise, iş mahkemelerinin Adalet Bakanlığı'nın, Yüksek Hakimler Kurulu'nun (Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu) onayını alması suretiyle kurulması gerektiğini ileri sürmüştür.<sup>26</sup> Şahlanan bu konuda son görüşü destekleyerek, bir mahkemenin, kadronun kaldırılmasında veya bir mahkemenin yargı çevresinin değiştirilmesinde nasıl ki Yüksek Hakimler Kurulu'nun (Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu) görüşü alınıyor ise, bir mahkemenin kurulması için de aynı görüşün alınması gerektiğini ifade etmiştir.<sup>27</sup>

İş mahkemelerinin Adalet Bakanlığı'nın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ortak çalışma gerçekleştirerek, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun (HSYK) da olumlu görüşü alınarak kurulması isabetli olacaktır. Çünkü söz konusu üç kurum birbirinden farklı özelliğe sahip olup, birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş potansiyeli ve çalışan sayısı bakımından vereceği mütalaalarla iş yargısı çevresinin belirlenmesine katkı sağlayacağı kuşkusuzdur. Ayrıca HSYK'nin vereceği mütalaalar istişari nitelikte olmamalı, bağlayıcı nitelik arz etmelidir.

#### 1.4 İŞ MAHKEMELERİNİN YAPISAL OLARAK GEÇİRDİĞİ SÜREÇ VE BUGÜNKÜ GÖRÜNÜMÜ

Türkiye'de iş mahkemelerinin yapısal olarak düzenlenmesinde şüphesiz Fransız ve Alman yargı sisteminin etkisi olmuştur. 30 Ocak 1950 kabul tarihli İMK'nin ilk şeklinde iş mahkemelerinin, meslekten olan hakimin yanında işçi ve işvereni temsil eden kişilerin katılımıyla bir kuruldan oluşacağı kabul edilmişti. İMK 2/1'de "İş mahkemeleri, bu iş için görevlendirilen yargıcın başkanlığında bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilcisinden teşekkül eder." şeklinde ifadesini bulan bu durum Fransız ve Alman iş mahkemelerinin yapısı ile paralellik göstermiştir. Meslekten olmayan işçi ve işveren temsilcilerinin iş mahkemelerinde hakim sıfatıyla bulunması özel mahkeme niteliği taşıyan iş

<sup>25</sup> Ferit H. Saymen, *Türk İş Hukuku*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954, s.327.

<sup>26</sup> İsmet Sarısözen, "İş Mahkemelerinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme", *Prof. Dr. Akif Erginay'a 65 inci Yaş Armağanı*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1981, s.204; Baki Kuru; "İş Mahkemeleri (İş Uyuşmazlıklarının Çözülmesi)", *Makaleler*, Arıkan Yayınevi, İstanbul, 2006, s.432.

<sup>27</sup> Fevzi Şahlanan, "İş Yargılaması", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 42, S. 1-4, 1976, ss.378-379.

mahkemelerini diğer mahkemelerden ayırt eden bir özellik olmuştur. İşçi ve işveren temsilcilerinin iş mahkemelerinde yer almasının İMK tasarısındaki gerekçesi, bu üyelerin iş uyuşmazlıkları alanında ihtisas ve bilgi sahibi olmaları dolayısıyla dahi iyi ve sıhhatli bir biçimde karar verebilmeleriydi.<sup>28</sup> İMK'nin çıktığı dönemde mahkemelerin üçlü yapıdan oluşması görüşü bazı hukukçularca kabul edilmiştir. Erkün, işçi ve işveren temsilcilerinin iş mahkemelerinde yer almasını savunmuş, davaların iş hayatının içinde bulunan uzman temsilciler vasıtasıyla daha çabuk çözülerek ihtisas prensibinin gerçekleşeceğini belirtmiştir.<sup>29</sup> Saymen, mahkemelerin üçlü yapıdan oluşmasının Türk İş Hukuku açısından tamamıyla uygun olduğunu ileri sürmüştür.<sup>30</sup> Çenberci ise işçi ve işveren temsilcileri meslekten hakim niteliği taşımadığı için iş mahkemelerinin tek hakimli mahkeme olarak sayılabileceğini, işçi ve işveren temsilcilerinin birer “temsilci hakem” niteliği taşıdığını ifade etmiştir. Dolayısıyla bu kişilerin meslekten hakim olmamaları dolayısıyla mahkemelerde hakim kürsüsünde yer almalarını eleştirmiştir.<sup>31</sup>

Kısaca iş mahkemelerinde bulunan işçi ve işveren temsilcilerinin mesleki nitelikleri hakkında bilgi verilecek olursa;

İş mahkemelerinde görev alacak işçi ve işveren temsilcilerine ilişkin hususlar, 4 Ağustos 1950 tarihinde yürürlüğe giren İş Mahkemelerinde Görev Alacak İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Seçimleriyle Kendilerine Verilecek Ödenek Hakkında Yönetmelik'te (Kısaca İş Mahkemeleri Yönetmeliği) düzenlenmiştir. İş Mahkemeleri Yönetmeliği'ne (İMY) göre işveren temsilci adayları, iş mahkemelerinin yetki çevresinde bulunan Ticaret ve Sanayi Odası tarafından, yoksa en yakın Ticaret ve Sanayi Odası meclisi tarafından gizli oyla (m.21), işçi temsilci adayları ise iş mahkemesi çevresinde bulunan seçilmiş olan temsilci işçilerin gizli oyuyla belirleniyordu. İşçi ve işveren temsilci adayları on ikişer kişiden oluşmaktaydı. Bu on iki aday arasından Adalet ve Çalışma Bakanlıklarınca bir asıl, üç yedek üye seçiliyordu. Görev süreleri iki yıl olarak belirlenmişti (İMK m. 2).

İşçi ve işveren temsilcileri açısından aranan ortak şartlar; Türk vatandaşı olmaları, otuz yaşını bitirmiş olmaları, Türkçe konuşur ve okur yazar olmaları, medeni ve siyasi haklarından mahrum olmamaları, ağır hapis cezası sonucunu doğuran, şeref veya haysiyet kırıcı suçtan dolayı mutlak surette veya üç aydan fazla hapis cezasıyla mahkum olmamış

<sup>28</sup> Bilge-Önen, a.g.e., s.43.

<sup>29</sup> Erkün, a.g.m., s.45.

<sup>30</sup> Saymen, a.g.e., s.325.

<sup>31</sup> Mustafa Çenberci, *İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi*, 1. b., Güzel İstanbul Matbaası, Ankara, 1969, s.55.

bulunmaları şeklinde yönetmelikte sıralanmıştır. Ayrıca işçi temsilcilerinin, bulunduğu mahkemenin yargı çevresi içerisinde en az bir yıldan beri işçi olarak çalışması, işveren temsilcilerinin ise, bulunulan yerde devamlı olarak en az bir yıldan beri işveren veya işveren vekili olarak çalışması gerekliydi (İMK m.4).

Seçilen asıl ve yedek bulunan işçi ve işveren temsilci üyelerine, tayinlerini takiben mahkeme başkanı tarafından, üyelik sıfatı ile katılacakları bütün işlerde kanuna uyacaklarına, tarafsızlıklarını koruyacaklarına, görüşmeleri ifşa etmeyeceklerine ilişkin yemin ettiriliyordu (İMK m.3). Üyelerin yargıç sınıfından olmamalarına karşın yaptıkları işin nitelik itibariyle yargıç sınıfının işi olması dolayısıyla görevlerini dürüstlük çerçevesinde yerine getirmeleri için üyelere yemin ettirme, tarafsız olma amacına hizmet etmektedir.<sup>32</sup>

Mahkeme başkanı nitelik itibariyle asliye hukuk hakimidir. Kanun tasarısında mahkeme başkanının sulh hukuk hakimi olduğu belirtilmişse de İMK 2/T'de sadece "yargıcın başkanlığında" ifadesinden söz konusu hakimin asliye hukuk hakimi olacağı kuşkusuzdur.<sup>33</sup> İMK'de iş mahkemelerinin fiili ve hukuki imkânsızlıklar haricinde toplu olarak teşekkül edeceği belirtilmişti (İMK m. 1/son). Temsilcilerden birinin mahkemeye fiili ve hukuki imkânsızlık dolayısıyla katılamaması durumunda mahkeme tek hakimle karar vermektedir. Asıl üyenin mahkemeye iştirak edememe sebebi tutanakta yer almak zorundaydı. Aksi hal bozma sebebi sayılıyordu. Fakat fiili ve hukuki imkânsızlık durumu dışında herhangi bir sebeple mahkemeye iştirak etmeyen üye yerine yedek üye çağırılıp yargılama yapılıyordu.<sup>34</sup>

İşçi ve işveren temsilcisi üyelerine, Çalışma Bakanlığı'nca fiilen çalıştıkları her günün karşılığında ödenek verilmekteydi. Ödenek miktarı işçi temsilcisinin çalıştığı işyerindeki aldığı ücret tutarından az olamıyordu (İMK m.14). Yani eğer temsilci Çalışma Bakanlığı'nca belirlenen asgari ücretin üzerinde bir ücret ile çalışıyorsa Bakanlık'ın ödeneğinden çalıştığı emsal ücret tutarında para verilmekteydi. Ayrıca İMY m. 31/III, IV uyarınca, ücretlerin hesaplanmasında, işçilere verilen fazla saatlerle çalışma ücretleri, her çeşit primlerle pahalılık zamları gibi ücret mahiyetindeki her türlü paralar ve mevcut ise yemek bedelleri dikkate alınıyordu.

---

<sup>32</sup> Çenberci, a.g.e., s.56.

<sup>33</sup> Saymen, a.g.e., s.325.

<sup>34</sup> Çenberci, a.g.e., s.50.

İMİK m.6 üyelerin reddini düzenlemiştir. Madde başlığı sadece üyelerin reddi olarak geçse de bu madde üyelerin hem yasaklılık halini hem de red halini kapsamaktadır. Hakim üyeler ile birlikte reddi halinde hakimler ve üyeler aynı yargılama usulüne tabi olup haklarında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (HUMK) uygulanmaktaydı. Üyelerden sadece birisi veya ikisinin red istemi durumunda ise, İMİK m.6/I ve IV uygulanmaktaydı. Fakat İMİK m.6'da üyelerin red ve yasak halleri açık olarak sayılmadığından dolayı bunlar için de genel kanun olan HUMK'ye başvurulmaktaydı.<sup>35</sup>

İşçi ve işveren asıl ve yedek üyelerinin üyelik için gerekli vasıflardan birini kaybetmesi halinde ve görevinin başına çağırıldıkları halde iki ay kesintisiz olarak gelmemeleri durumunda iş mahkemesinin yargı çevresi içinde bulunan ağır ceza mahkemesince üyeliklerine son veriliyor (İMİK m.12), ayrıca mazeretsiz görevine gelmeyenler hakkında para cezası uygulanıyordu (İMİK m.13).

İş mahkemelerinde yer alan işçi ve işveren temsilcilerinin hakim niteliği taşıyıp taşımadığı hususundaki görüşümüz; bu kişilerin hakim kürsüsünde meslekten olan yargıcın yanında yer almaları, oy çokluğu ile başkana muhalefet edebilmeleri bakımından dava sonucunu belirleyici yetkileri bulunmaktadır. Almış oldukları ödenek Çalışma Bakanlığı bütçesinden ödenmektedir. Ödeneklerin merkez bütçesinden ödenmesi karar sürecinde bağımsız olmalarının hedeflendiğini göstermektedir. Ayrıca, meslekten olan hakimler için uygulanan hakimin yasaklılığı ve reddi müesseseleri bu kişiler için de uygulanmaktadır. Üyeliklerine son verilmesi, atamalarının yapılması ve mesleki teminat açısından meslekten olan hakimlerle aynı muamelelere tabi olmasalar da genel olarak denilebilir ki hukuk eğitimi almamış bu kişiler, sahip oldukları haklar ve uymak zorunda oldukları yükümlülükler bakımından bir nevi hakim görünümündedirler.

İşçi ve işveren temsilcilerinin mahkemelerde yer alması yukarıda da açıklandığı üzere bazı çevrelerce desteklenirken, bazı çevrelerce eleştirilmiştir. Nihayetinde, 5521 sayılı İMİK'nin 1. maddesinin son fıkrası ile 2., 4., 12. ve 13. maddelerinin Anayasa'nın (1961 Anayasası) 7., 14., 133., 134. ve 144. maddelerine aykırılığı sebebiyle Anayasa Mahkemesi'ne dava açılmıştır. Davanın gerekçelerine bakılacak olursa; ilk gerekçe, işçi ve işveren temsilcisi üyelerin atamalarının yürütme kurulu olan Bakanlıkça yapılması, kendilerinin hukukçu olmadıkları gibi hakimlik mesleğinde bulunmamalarıdır. Fakat

---

<sup>35</sup> Çenberci, a.g.e., ss.74-75.

Anayasa (AY) uyarınca hakimlerin hem hakimlik mesleğinden gelmesi, hem de atamalarının bağımsız kuruluş olan Yüksek Hakimler kurulunca yapılması gerekli olduğundan işçi ve işveren temsilcilerinin iş mahkemelerinde bulunması Anayasa'ya aykırılık oluşturmaktadır. İkinci gerekçe ise; üyelerin seçim-atama şeklinde karma bir yolla göreve gelmesinin Anayasa'ya aykırılık oluşturması, danışman niteliği taşımayan bu kişilerin hakim pozisyonunda olmaları neticesinde üçte iki oyçokluğuyla başkana karşı her türlü kararı verebilme yetkilerinin olmasıdır.

Anayasa Mahkemesi önüne gelen olayda İMK'nin sadece 2. ve 4. maddesinin dava ile ilgili olduğu sonucuna vararak, salt bu iki maddeyi incelemiştir. İnceleme sonucu söz konusu maddeler, Anayasa Mahkemesi'nin 13.04.1971 tarih, 1970/63 Esas, 1071/38 Karar sayılı kararıyla<sup>36</sup> Anayasa'nın 7., 132., 133. ve 134. maddelerine aykırı bulunmuştur. İMK m.2/I'den "bir işveren temsilcisi ile işçi temsilcisinden" ifadesi kaldırılmış, aynı maddenin 3., 4., ve 5. fıkraları iptal edilmiştir (2. fıkra 931 sayılı İş Kanunu'nun geçici 4. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.). Temel olan 2. maddenin iptali ile bu madde ile sıkı sıkıya bağlı olan 4. madde de iptal edilmiştir. Ayrıca iptal edilen bu iki madde karşısında uygulama alanı kalmayan 3., 6., 12., 13. ve 14. maddelerin de iptaline karar verilmiştir. Şunu da belirtmek gerekir ki; iptalle birlikte İMK m.2/I'de "İş mahkemeleri bu iş için görevlendirilen yargıcın başkanlığında ...teşekkül eder." ifadesi ortaya çıkmıştır. Fakat işçi ve işveren temsilcilerinin temsilcilik görevi sona erdiğinden artık "yargıcın başkanlığında" ifadesinin bir anlamı kalmamış, iş mahkemeleri tek hakimli mahkemeler haline gelmiştir.

Kanımızca, Anayasa Mahkemesinin vermiş olduğu karar isabetlidir çünkü usul açısından normlar hiyerarşisine göre üst mevzuattaki düzenleme alttakini ilga eder. Dolayısıyla hiçbir kanun Anayasa'ya aykırı olamaz. İptal edilen maddelerin içeriği açısından görüşüm ise, yasama ve yürütmenin yanında yargı kurumu devletin üç önemli sacayağından birini oluşturmaktadır. Yargı kurumu nitelik itibariyle bağımsız ve tarafsız olarak teşkil etmelidir. Hakimler kararlarını verirken herhangi bir kurumun, şahsın etkisinde olmamalıdır. İşçi ve işveren temsilcilerinin iş mahkemelerine atanmaları yürütme organı tarafından yapılmaktaydı. Dolayısıyla söz konusu durum mahkemelerin bağımsızlık niteliğine aykırıdır. Ayrıca bu kimseler, her ne kadar çalışma hayatının içinde yer alsalar hatta çalışma hayatındaki uzlaşmazlıklar konusunda hakimden tecrübeli olsalar dahi en

---

<sup>36</sup> AYM, E.1970/63, K.1971/38, 13.04.1971, RG.16.11.1971, s.14017.

başta usul hukuku bilgisinden yoksun bulunmaktadır. Herhangi bir hukuk nosyonu olmayan bu kişilerin yargılama makamında bulunması adalete olan inancı zedeleyecektir.

Görüşümüze karşı cevap olarak, Fransa, Almanya, İsviçre gibi Avrupa ülkelerinde aynı şekilde hukuk eğitimi almamış kişilerce mahkeme sisteminin başarılı bir şekilde yürütüldüğü söylene de bu ülkelerdeki uygulama çok uzun bir tarihi geçmişe sahiptir. Oysa ülkemizde işçi ve işveren temsilcilerinin mahkemelerde yer alması yarardan çok zararlı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. İşçi ve işveren kuruluşlarının ilgisizliği sebebiyle mahkemelerde davalar uzun yıllar tek hakim tarafından yürütülmüş işveren ve işçi temsilcilerinin mahkemelerde yer alması amacı taşıyan İMK amacına ulaşamamıştır.<sup>37</sup> İşçi ve işveren tarafı temsil eden kişilerin hukuk kökenli olmaları (işçi-işveren sendika avukatları gibi) zorunluluğu İMK’de düzenlenseydi, muhtemelen İMK amacına ulaşabilirdi. Sonuç olarak, bugün iş mahkemeleri tek hakimli olarak faaliyetini sürdürmektedir.

Almanya örneğinde olduğu gibi ülkemizde de hakimlerin mesleğe başladıkları mahkemeden başka yargı koluna ait mahkemeye atanmaması ve bir alanda uzmanlaşmaları sağlanırsa daha sağlıklı yargı kararlarının verileceği kuşkusuzdur. Kuru’nun da Türkiye Barolar Birliği’nin düzenlediği 1971 tarihli Birinci Türk Hukuk Kongresi’nde isabetle belirttiği üzere; iş mahkemesi hakiminin iş hukuku alanında uzman olması gereklidir. Uzman olmayan hakimler tarafından iş davaları yürütüldüğü takdirde yarardan çok zarar söz konusu olmaktadır. İş mahkemesi hakimi olmak isteyenleri ayrı bir eğitim ve sınava tabi tutmak, iş mahkemelerinde hakim yardımcılarını bulundurmamak uzmanlaşmayı sağlamaya yönelik mantıklı bir çözüm yoludur.<sup>38</sup>

## 2. YARGI ÇEVRELERİNE GÖRE İŞ MAHKEMELERİ

Türkiye’deki iş hukuku sisteminde, işçi ve işveren arasında iş akdinden kaynaklanan bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumu’nun taraf olduğu sosyal sigorta uyuşmazlıkları iş mahkemelerinin görevi kapsamındadır. İş mahkemelerinin bulunmadığı bölgelerde, iş mahkemesi sıfatıyla genel mahkeme olan asliye hukuk mahkemeleri görevli kılınmıştır. Yani iş mahkemeleri, ülkemizde özel

---

<sup>37</sup> Postacıoğlu, a.g.e., s.94.

<sup>38</sup> Kuru, a.g.m., ss.435-436.

(uzmanlık) mahkemelerinden biridir.<sup>39</sup> Fakat iş mahkemelerinin kendi aralarında ya da diğer mahkemelerle aralarında bir astlık üstlük ilişkisi bulunmamaktadır.<sup>40</sup> Anayasa Mahkemesi'nin temsilci üyelerin iş mahkemelerinde bulunmasına ilişkin iptal kararından önce tek üyeli asliye hukuk mahkemesi hakimlerinin iş davalarına bakmaları "ihtisas esasına" aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle eleştirilmişti. Çünkü o dönemde iş mahkemeleri kural olarak toplu halde iş davalarına bakmaktaydı.<sup>41</sup> Günümüzde iş mahkemeleri tek hakimli olarak çalıştığından söz konusu sıkıntı giderilmiştir.

İMK birinci maddesinde iş mahkemelerinin "lüzum görülen yerlerde" kurulacağı belirtilmiştir. Lüzum görülen yerden kasıt, işçi ve işveren arasında iş uyuşmazlıklarının fazlaca olduğu, sanayi kesiminin yoğunlaştığı İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Eskişehir, Tekirdağ, Zonguldak gibi merkezlerdir. İş uyuşmazlıklarının artmasıyla birlikte her geçen gün iş mahkemelerinin sayısı da çoğalmaktadır.

Hakimlerin atamalarını yapmak, bir mahkemenin kaldırılması veya yargı çevresinin değiştirilmesi konusunda Adalet Bakanlığı'nın tekliflerini karara bağlamak yetkisi AY 159/VIII'e göre HSYK'ye verilmiştir. Dolayısıyla hangi il ve ilçede iş mahkemelerinin kurulacağına, hangi hakimlerin iş mahkemelerinde görevlendirileceğine veya iş mahkemesi kurulmamış birden çok asliye hukuk mahkemesi bulunan yerlerde bu mahkemelerden hangisinin iş mahkemesi sıfatıyla davalara bakacağına ilişkin karar yetkisi HSYK'de bulunmaktadır.

İMK Tasarısı Taslağı m.2 ile iş mahkemelerinin kuruluşu düzenlenmiştir. Tasarı Taslağı m.2/I'e göre; iş mahkemelerinin HSYK'nin olumlu görüşü alınarak, tek hakimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığı'nca lüzum görülen yerlerde kurulacağı, bu mahkemelerin yargı çevresinin, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirleneceği belirtilmiştir. Maddenin birinci fıkrasında iş mahkemelerinin asliye mahkemesi derecesinde olduğunun açıkça ifade edilmesi en dikkat çeken husustur.

---

<sup>39</sup> Ejder Yılmaz, "İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilmesi İhtiyacı", *Sicil Dergisi*, S.8, Aralık 2007, s.6.

<sup>40</sup> Halil Yılmaz, "İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler", *Sicil Dergisi*, S.18, Haziran 2010, ss.72-73.

<sup>41</sup> Çenberci, a.g.e., s.12.

## 2.1 AYRI İŞ MAHKEMESİ BULUNAN YERLER

Genel mahkemelerden ayrı özel nitelik taşıyan iş mahkemeleri sanayi ve endüstrileşmenin yoğun olduğu Ankara, İstanbul, Bursa, İzmir gibi yerlerde kurulmuştur. Ayrıca iş davalarının yoğun olarak görüldüğü bazı merkezlerde iş mahkemelerinin sayısı birden fazla bulunmaktadır. Aynı yerde birden fazla iş mahkemesinin bulunması halinde bu mahkemeler arasındaki ilişki görev ayrımı ilişkisi değil, iş dağılımı ilişkisidir. Fakat iş mahkemesiyle asliye hukuk veya sulh hukuk mahkemesi arasındaki ilişki görev ilişkisidir.<sup>42</sup>

İMK Tasarısı Taslağı m.2/II'ye göre; iş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesinin oluşturulabileceği, bu dairelerin numaralandırılacağı, ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımının HSYK tarafından belirleneceği, bu kararların Resmî Gazete'de yayımlanacağı, dairelerin tevzi edilen davalara bakmak zorunda olduğu belirtilmiştir. Söz konusu fıkrada dikkati çeken husus, iş dağılımında iş yoğunluğu kriteri ile yetinilmeyip ihtisaslaşmadan söz edilmiş ve işlerin niteliğine göre dağılım yapılacağı ifade edilmiştir.

## 2.2 AYRI İŞ MAHKEMESİ BULUNMAYAN YERLER

Sanayi ve endüstrileşmenin yoğun olmadığı yerlerde özel mahkeme olan iş mahkemeleri kurulmadığından, özel mahkemelerin görev alanına giren uyuşmazlıklara asliye hukuk mahkemeleri özel mahkeme sıfatıyla bakmaktadır. İMK m.1/III'te "İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerdeki bu davalara o yerde görevlendirilecek mahkeme tarafından ..." bakılacağı belirtilmiştir. Mahkeme sözünden hangi mahkemenin görevli olduğuna ilişkin açıklık bulunmadığından görevli mahkemenin asliye hukuk mahkemesi olduğunu anlamak gerekir.<sup>43</sup> Çünkü Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.4'te (önceki dönemli Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu) sulh hukuk mahkemelerinin görevleri sınırlı sayıda olup sayılmıştır. 2. maddede de kanunlarda aksine düzenleme olmadıkça genel görevli mahkemenin asliye hukuk mahkemesi olduğu belirtilmiştir. Yani sulh hukuk mahkemeleri

---

<sup>42</sup> Hakan Pekcanitez-Oğuz Atalay-Muhammet Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, 4. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s.81.

<sup>43</sup> Uygur, a.g.e., s.302.



asliye hukuk mahkemelerine göre istisnai nitelik taşıyan bir mahkeme olup, iş mahkemelerinin kurulmadığı yerlerdeki iş davalarına bakamazlar.<sup>44</sup>

İMK Tasarısı Taslağı m.2/III'e göre; iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır. M.2/I'de iş mahkemelerinin asliye hukuk mahkemesi derecesinde olduğu belirtildikten sonra son fıkrada iş mahkemesi bulunmayan yerlerdeki dava ve işlere o yerdeki asliye hukuk mahkemesinin bakacağı ifadesi tekrar olmuştur.

### 2.2.1 Bir Yerde Yalnız Bir Asliye Hukuk Mahkemesi Varsa

İş davası yoğunluğunun fazla olmadığı yerlerde tek asliye hukuk mahkemesi bulunuyorsa, bu mahkeme aynı zamanda iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına da bakmakla görevlidir. Bu durumda asliye hukuk mahkemesinde açılacak dava “iş mahkemesi sıfatıyla” açılmalıdır.<sup>45</sup> Eğer açılan dava “iş mahkemesi sıfatıyla” açılmamışsa asliye hukuk mahkemesi davada görevsizlik kararı vermek yerine ara karar ile uyuşmazlığa iş mahkemesi sıfatıyla baktığını belirterek davaya bakmaya devam eder.<sup>46</sup>

Eğer dava asliye hukuk mahkemesinin görev alanına giren bir dava olmasına karşın asliye hukuk mahkemesine “iş mahkemesi sıfatıyla” açılırsa mahkeme görevsizlik kararı vermeyip, gerekli harçları aldıktan sonra davaya asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla bakmaya devam eder.<sup>47</sup> Fakat Hukuk Genel Kurulu (HGK), asliye hukuk mahkemesine iş mahkemesi sıfatıyla açılan bir davada, mahkemenin davanın asliye hukuk mahkemesinin görev alanına girdiği sonucuna varması halinde, ara karar vererek davaya asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla devam etmesi yerine, görev yönünden reddetmesi gerektiği sonucuna varmıştır.<sup>48</sup> Kuru'nun da haklı olarak ifade ettiği gibi HGK'nin kararı isabetli bir karar değildir. Çünkü asliye hukuk mahkemesinin ara karar ile davaya asliye hukuk mahkemesi

<sup>44</sup> Yarg. TD., 1.2.1954 T., f8107 E., 643 K., Eyüp Sabri Erman, *İş Davaları ve Tatbikatı*, Memleket Matbaası, Ankara, 1956, ss.225-226; Yarg. 9HD., 29.11.1968 T., 15913 E., 14913 K., Çenberci, a.g.e., s.118; Yarg. TD., 1.2.1954 T., 8197 E., 643 K., Uygur, a.g.e., s.402.

<sup>45</sup> Yarg. 9HD., 2.7.1964 T., 4281 E. 4483 K. bkz., Çenberci, a.g.e., s.119.

<sup>46</sup> Baki Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, 6. b., Demir Demir Müşavirlik ve Yayıncılık Ltd. Şti., İstanbul, 2001, s.5591; Yarg. 9HD., 13.3.1967 T., 2239 E. 1991 K., Çenberci, a.g.e., s.120.

<sup>47</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5591.

<sup>48</sup> HGK, E.1977/10-830, K.1979/284, 21.3.1979, bkz., *Yargıtay Kararları Dergisi*, C.6, S.2, 1980, ss.188-189.

sıfatıyla baktığını belirtmesi durumu usul ekonomisine daha uygun olacaktır. Asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla verilen veya iş davası olmasına rağmen asliye hukuk mahkemesinin açık olarak iş mahkemesi sıfatıyla baktığını açıkça belirtmediği kararların temyizi ve karar düzeltmesi Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na (HMK) tabi olacaktır. Fakat asliye hukuk mahkemesi, hukuk davasını iş mahkemesi sıfatıyla karara bağlarsa kararın temyizi İMK'ye tabi olacaktır.<sup>49</sup>

### 2.2.2 Bir Yerde Birden Fazla Asliye Hukuk Mahkemesi Varsa

Eğer bölgede birden fazla asliye hukuk mahkemesi bulunuyor ise, HSYK iş uyuşmazlıklarını çözümlmek için o yerdeki asliye hukuk mahkemelerinden birini görevlendirecektir.<sup>50</sup> Görevlendirilen mahkeme iş davalarına “iş mahkemesi sıfatıyla” bakacak, İMK'ye ilişkin yargılama usullerini uygulayacaktır.<sup>51</sup> Eğer iş davası görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemesi yerine başka bir asliye hukuk mahkemesinde açılmışsa o asliye hukuk mahkemesi re'sen görevsizliğine karar verecek, dava dosyasını görevlendirilmiş olan asliye hukuk mahkemesine gönderecektir.<sup>52</sup>

İş davası, iş uyuşmazlıklarının çözümü ile görevlendirilen mahkemeye “iş mahkemesi sıfatıyla” açılmazsa, mahkeme görevsizlik kararı veremeyip, ara karar ile davaya iş mahkemesi sıfatı ile baktığını belirterek yargılamaya devam eder. Fakat kendisine açılan davanın hukuk davası olduğu kanısına varır ise, dava hakkında görevsizlik kararı vererek dava dosyasının o yerdeki asliye (veya sulh) mahkemesine gönderilmesine karar verir.<sup>53</sup>

### 2.3 BİR YERDE YENİ İŞ MAHKEMESİ KURULMASI

Ayrı iş mahkemesi bulunmayan yerlerde iş davalarını gören asliye hukuk mahkemeleri yeni bir iş mahkemesinin kurulması durumunda görülen dava dosyalarını yeni kurulan iş mahkemesine devreder. Mahkeme görevsizlik kararı veremeyip, davacıyı yargılama giderlerine mahkum edemez. Herhangi bir görevsizlik kararı söz konusu

<sup>49</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5593, 5595.

<sup>50</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.81.

<sup>51</sup> Çenberci, a.g.e., s.12.

<sup>52</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5593.

<sup>53</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5594; Yarg. 9HD., 1.10.1965T., 8308 E. 8224 K., Çenberci, a.g.e., s.119.

olamayacağı için tarafların iki hafta içinde kararı veren mahkemeye başvurmasına gerek yoktur (HMK 20/I). İş mahkemesi devir sonucu kendisine gelen dosyaları kaldığı yerden incelemeye devam eder.<sup>54</sup>

#### 2.4 İŞ DAVALARINDA BÖLGE ADLİYE MAHKEMELERİ

Bölge adliye mahkemeleri ile ilgili ilk düzenleme, 5235 sayılı 26.09.2004 kabul tarihli Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun ve 5236 sayılı 26.09.2004 kabul tarihli Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun'da istinaf yolunun 1086 sayılı HUMK'ye işlenmesiyle yapılmıştır. Bölge Adliye Mahkemeleri, bölgelerin coğrafi durumları ve iş yoğunluğu göz önünde tutularak belirlenen yerlerde, HSYK'nin olumlu görüşü alınarak Adalet Bakanlığı'na kurulur (5235 s.k. m.25/I). Mülga HUMK'de istinaf yolundan bahsedilmesine karşın bölge adliye mahkemeleri 20.07.2016 tarihinde faaliyete geçmiştir.

Türkiye'de bölge adliye mahkemeleri yargı çevresine göre yediye ayrılmıştır.<sup>55</sup> Bunlar; Ankara Bölge Adliye Mahkemesi (bünyesinde 27 hukuk dairesi bulunmakta 5., 6., 7., 8. ve 9. Hukuk Daireleri iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına bakmaktadır)<sup>56</sup>, Antalya Bölge Adliye Mahkemesi (bünyesinde 12 hukuk dairesi bulunmakta ve 9. ve 10. Hukuk Daireleri iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına bakmaktadır)<sup>57</sup>, Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi (bünyesinde 6 hukuk dairesi bulunmakta ve 6. Hukuk Dairesi iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına bakmaktadır)<sup>58</sup>, Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi (bünyesinde 17 hukuk dairesi bulunmakta ve 7., 8., 9. ve 10. Hukuk Daireleri iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına bakmaktadır)<sup>59</sup>, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi (bünyesinde 37 hukuk dairesi bulunmakta ve 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30., 31. ve 32. Hukuk Daireleri iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına bakmaktadır)<sup>60</sup>, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi (bünyesinde 17 hukuk dairesi bulunmakta ve 3., 7., 9. ve

---

<sup>54</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5597; Yarg. 10. HD., 17.5.1977 T., 3686 E., 3799 K. Uygur, a.g.e., s.402.

<sup>55</sup> <http://www.istanbulbam.adalet.gov.tr/yargicevresi.php>

<sup>56</sup> <http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/ankarabam.pdf>

<sup>57</sup> [http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/antalyabam\(1\).pdf](http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/antalyabam(1).pdf)

<sup>58</sup> <http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/erzurumbam.pdf>

<sup>59</sup> <http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/Gaziantep.pdf>

<sup>60</sup> <http://www.istanbulbam.adalet.gov.tr/dosyalar/hukukisbolumu.pdf>

15. Hukuk Daireleri iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına bakmaktadır)<sup>61</sup>, Samsun Bölge Adliye Mahkemesi (bünyesinde 7 hukuk dairesi bulunmakta ve 7. Hukuk Dairesi iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına bakmaktadır)<sup>62</sup> dir.

## 2.5 İŞ DAVALARINDA TEMYİZ MAHKEMELERİ

İMİK 8. madde gereğince taraflar iş mahkemesinin kararlarına karşı temyiz yoluna başvurabilmekteydi. Bölge adliye mahkemelerinin kurulmasıyla, bu mahkemelerinin kararlarına karşı temyiz yoluna başvurulmaktadır. Temyiz edilen iş davaları Yargıtay'ın 7., 9., 10. ve 21. Hukuk Dairelerince incelenmektedir.

16.05.1973 tarihli 1730 sayılı Yargıtay Kanunu'ndan (YK) önce, iş mahkemelerince verilen hükümler sadece Yargıtay 9. Hukuk Dairesince incelenmekteydi.<sup>63</sup> 1730 sayılı Yargıtay Kanunu m.14 ve ardından kabul edilen 2797 sayılı Yargıtay Kanunu m.14'te Yargıtay Dairelerinin görevleri genel olarak belirtilmiştir. Her yıl yayımlanan Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararları ile Yargıtay Daireleri arasındaki iş bölümü ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunun İş Bölümüne İlişkin 20.01.2017 tarihli ve 2017/1 sayılı Kararı'na göre iş ve sosyal güvenlik hukuku davalarına bakan daireler 9., 10., 21. ve 22. Hukuk Daireleridir. Daireler işbölümü esasına göre dosyaları incelemektedir. Dairelerin arasındaki işbölümüne göre genel olarak hangi tür davaları incelediklerine değinirsek;<sup>64</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; iş hukuku dairelerine özgü 1. grup illerin merkez ve ilçelerinde bulunan iş mahkemelerince veya iş mahkemesi sıfatıyla verilen hüküm ve kararlara bakar. Bunlar, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan davalara 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işverenler arasında, 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndan, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'ndan, 6772 sayılı Kanun'da öngörülen ilave tediye alacağından ve iş sözleşmesi

<sup>61</sup> <http://www.izmirbam.adalet.gov.tr/hukukisbolumu.pdf>

<sup>62</sup> <http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/samsunbam.pdf>

<sup>63</sup> Ender Gülver, "İş Yargılamasında Görev", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 59, S. 1-2, 2001, s.383.

<sup>64</sup> 20.01.2017 tarihli Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı göz önüne alınarak daireler arası işbölümü işlenmiştir. 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'na 6572 sayılı Kanunun 27. maddesi ile eklenen geçici 14. maddesinde yer alan "Yeni oluşan Birinci Başkanlık Kurulu, iş durumunu dikkate alarak Daireler arasındaki işbölümünü yeniden belirler." hükmü gereğince daireler arasında işbölümüne ilişkin zaman zaman değişiklikler yaşanmaktadır.

kapsamında 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'dan kaynaklanan davalar, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işverenler arasında İcra ve İflas Kanunu'nun 67. maddesi gereğince açılan itirazın iptali davaları, 72. maddesi gereğince açılan menfi tespit davaları ve istirdat davaları ile iş sözleşmesinin yapılması veya devamı sırasında işçiden alınan senedin iptali davaları, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'dan kaynaklanan davalar, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'ndan kaynaklanan davalar, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun Ek 2. maddesi gereğince kurulan vakıf üniversitelerinin öğretim elemanları ile üniversite arasında İş Kanunu ve iş sözleşmesinden kaynaklanan davalar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan (mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar) ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan davalar, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'ndan kaynaklanan davalar, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'ndan kaynaklanan davalar, tarafların sıfatına bakılmaksızın, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun'un 21. maddesi kapsamında iş kaybı tazminatından kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin davalardır.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sosyal güvenlik mevzuatına göre açılan rücu davalarına ve sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında kurum aleyhine açılacak alacak ve tespit davaları sonucu verilen hüküm ve kararlara bakar. Ayrıca 10. ve 21. Hukuk Daireleri arasında eşit olarak paylaşılması suretiyle; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'ndan, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu'ndan, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'ndan, 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanunu'ndan, 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Kanunu'ndan, 2147 sayılı Yurt Dışında Çalışan Türk Vatandaşlarının, Yurt Dışında Çalışma Sürelerinin Sosyal Güvenlik Bakımından Değerlendirilmesi Hakkındaki Kanun'dan, 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun'dan, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'dan (yapılan takiplerle ilgili davalar), sosyal güvenlik prim alacaklarının yeniden yapılandırılmasına ilişkin kanunlardan kaynaklanan davalara bakar.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi; hizmet tespiti ve birlikte işçilik hakları istemiyle Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve işveren hakkında açılan davalar sonucunda verilen hüküm ve kararlara, 3417, 4853, 5568 sayılı Kanunlar uyarınca işçi tarafından açılan tasarrufu teşvik ve nema alacağı ile ilgili işveren, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Hazine aleyhine açılan davalar sonucu verilen hüküm ve kararlara, 5664 sayılı Konut Edindirme Yardımı Hak Sahiplerine Ödeme Yapılmasına Dair Kanun kapsamındaki uyuşmazlıklara ilişkin davalar sonucunda verilen hüküm ve kararlara, iş kazası ve meslek hastalığından doğan maddi ve manevi tazminat davaları ile bu davalarla birlikte açılan işçilik alacaklarına ilişkin davalar sonucu verilen hüküm ve kararlara ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesi ile eşit şekilde bölüşmek suretiyle yukarıdaki sayılan kanunlardan kaynaklanan davalara bakar.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi; iş hukuku dairelerine özgü 2. grup illerin merkez ve ilçelerinde bulunan iş mahkemelerince veya iş mahkemesi sıfatıyla verilen hüküm ve kararlara bakar. Baktığı dava türleri, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin baktığı dava türleriyle aynıdır.

### **3. İŞ YARGISINI GENEL YARGIDAN AYIRAN ÖZELLİKLER**

İş hukuku özel hukuk kapsamı içerisinde yer alsa da nitelik itibarıyla karma bir hukuk dalıdır. İş yargılaması uzmanlık gerektiren bir yapıya sahip olması sebebiyle, genel hukuk yargısından ayrı birtakım özellikler taşımaktadır. HMK'ye nazaran özel nitelikte olan İMK, 1950 yılında kabul edilmiştir. Belirtmek gerekir ki; İMK HMK'ye göre daha genel düzenlenmiştir. Kapsamında eksikliklerin fazla olması sebebiyle yeniden revize edilmesi gereklidir.

Usul itibarıyla medeni hukuk yargısı kapsamında olan iş yargısı, işverene bağımlı olan işçinin korunması ilkesine dayanır (Bunu ispata yüküne, yetkili mahkemenin tayinine ilişkin düzenlemelerde görmekteyiz.). Oysa medeni hukuk yargısında tarafların eşitliği söz konusudur. Ayrıca iş yargısının basitlik, çabukluk, ucuzluk, kamu düzenini ilgilendiren konularda re'sen araştırma gibi ilkeler dolayısıyla kendine özgü nitelikleri mevcuttur. İş yargısına hakim olan ilkelerin kısaca bahsi gereklidir.

**Basitlik ilkesi;** yargılamada usul işlemlerinin sade bir biçimde, ayrıntısız, kolaylıkla, mümkün olan en kısa sürede yapılmasını hedefler. Kolayca, ayrıntıya girmeden,

kısa sürede yapılan yargılama iş yargısının temelini oluşturur.<sup>65</sup> Basitlik ilkesinin uygulamadaki görünürlüğü açısından;

İş mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulanacağına ilişkin İMK m.7/I ile feshin geçersizliği ve işe iade davalarında seri yargılama usulünün uygulanacağına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu (İK) m.20/III hükümlerinin geçerliliği kalmamıştır. Çünkü sözlü yargılama usulü HUMK m.473-491 arasında düzenlenmiş, İMK’de bu usulün işleyişine değinilmemiştir. 01.10.2011 yürürlük tarihli 6100 sayılı HMK ile 1086 sayılı HUMK mülga olmuştur. 6100 sayılı HMK’de sözlü yargılama usulü kaldırılmış, ayrıca HMK m.447/I’de diğer kanunların sözlü ya da seri yargılama usulüne atıf yaptığı hallerde basit yargılama usulüne ilişkin hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla İMK’de geçen sözlü yargılama usulünün ve İK’de geçen seri yargılama usulünün uygulanabilirliği ortadan kalkmıştır. Bugün iş yargısı basit yargılama usulüne tabidir (HMK m.316/I-d). Basit yargılama usulü, üçüncü bölümde ayrıntılı olarak işlenecektir.

İş yargısının temelinde tarafların uzlaşarak davanın barışçıl bir biçimde çözülmesi amaçlanır. İMK m.7/I ve HMK m.320/II’de hakimin tarafları sulha teşvik etmesi düzenlenmiştir. Sulh yoluyla yargılama uzamayacak, zaman ve gider kaybı olmayacaktır. Fakat ülkemizde davaların sulh yoluyla çözüldüğü pek sık görülmemektedir. Almanya’da ise uyuşmazlıkların büyük kısmı mahkeme başkanının tarafları uzlaştırmasıyla çözümlenmektedir. Hatta iş yargısında uzlaşma oranı diğer yargı kollarına nazaran daha fazladır. Hakimler ne kadar uyuşmazlık çözümlerse o kadar prestij sahibi olmaktadır.<sup>66</sup>

13.02.2011 tarihli 6111 sayılı Kanun m.77 ile getirilen düzenlemeyle, İMK m.10’dan kaynaklanan iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir (İK m.91/2). İdareden anlaşılması gereken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlükleridir. İdareye yapılan başvurunun idari merciler tarafından on beş gün içinde çözümlenememesi ve başvurunun iş mahkemelerinin görev alanına girdiği durumda idare tarafından iş mahkemesine evraklar gönderilir (İMK m.10). Adalet Komisyonu Raporu m.10’da söz konusu hükmün

---

<sup>65</sup> Erhan Birben-Sezgi Öktem, “İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan*, C. 2, Beta Yayınları, İstanbul, 2001, s.1139.

<sup>66</sup> Weiss-Schmidt, a.g.e., p.154.

konulmasının amacının işçiye kolaylık sağlamak olduğu<sup>67</sup> belirtilmiştir. Fakat amaca ulaşıldığını söylemek güçtür. Kuru'nun da belirttiği gibi; işçi muhtemel olarak dava açma niyeti olmaması dolayısıyla idareye başvurmakta, idare ise çözemediği uyuşmazlığı mahkemeye re'sen göndererek uyuşmazlığın dava şekline bürünmesine sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla söz konusu hükmün kaldırılmasının işçiye zarar vermeyeceğini belirtmek gerekir.<sup>68</sup>

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin İK m.3/II'ye göre muvazaalı olduğunun tespiti de basitlik ilkesinin bir görünümüdür. Çünkü aynı Kanun m.92/III'e göre iş müfettişlerinin düzenlediği tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Dolayısıyla iş müfettişlerinin tutanaklarına kuvvetli geçerlilik kazandırılmasıyla, herhangi bir muvazaa şüphesi durumunda tespit işleminin uzamasının önüne geçilmiştir. İnceleme sonucunda muvazaa durumunun tespiti halinde, gerekçeli müfettiş raporu işverene tebliğ edilecek, işveren bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz işgünü içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edecektir. İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Kararın temyizi halinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir (İK m.3/II). Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) uyarınca iş müfettişlerince yapılan bu kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi hakkında tutulan tutanaklar da İK'ye atıfta bulunulması sebebiyle aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli sayılacaktır (İSGK m.24/I).

**Çabukluk ilkesi;** davaların makul bir sürede karara bağlanması anlamını taşır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde (m.6/I) ve Anayasa'da (m.141/IV) davaların mümkün süratte yani makul bir zamanda çözüme kavuşturulması gerektiği belirtilmiştir. Yani çabukluktan kastedilen davanın adalet duygusu feda edilerek bir an önce bitirilmesi değildir.<sup>69</sup> Her davanın sonuçlanması farklı sürelerde gerçekleşebilir. Dolayısıyla hak ihlallerine sebebiyet verilmemelidir.

İş yargılamasında çabukluk ilkesinin görünümü; tarafların uzlaştırılması, basit yargılama usulünün öngörülmesi, iş akdiyle ilgili olan iş mahkemelerinde görülen davalara adli tatilde bakılması şeklinde karşımıza çıkar. Ayrıca hakim ön inceleme aşamasında duruşma gününden önce bazı hususları dosya üzerinden inceleyerek, bazıları hakkında

---

<sup>67</sup> Çenberci, a.g.e., s.98.

<sup>68</sup> Kuru, a.g.m., s.445.

<sup>69</sup> Birben-Öktem, a.g.m., s.1129.



duruşma yapmaksızın karar vermesi ve birbiriyle bağlantılı olan aynı sebepten kaynaklanan davaların birleştirilmesi de çabukluk ilkesinin görünümüdür.

Kanun yollarında çabukluk ilkesinin görünümü ise; temyiz süresi için tebliğ ve tefhimden itibaren sekiz gün öngörülmesi, Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme yolunun kapatılması, kanun yoluna başvuru durumunda temyiz merciince iki ay içinde karar verilmesidir. Uygulamada yargılama öngörülen sürelerde tamamlanamamakta, adil yargılanma hakkı ihlal edilmektedir.

**Ucuzluk ilkesi**, Anayasa 141/IV'te belirtildiği üzere yargılamanın en az giderle yapılmasını ifade etmektedir. Yargılama harç ve giderleri zayıf konumda olan işçiler için büyük bir yük oluşturmaktadır. İMK m.11'in ilk halinde iş mahkemelerinde dava açıldığında taraflar her türlü tebligat, resim ve harçtan muaf tutulmuştu. Bunlar dışında kalan yargılama giderleri açısından bir bağışıklık söz konusu değildi. Muafiyet iş mahkemelerinde açılan davalar bakımından sınırlandırılmıştı. Davada işçinin yanı sıra işveren tarafı da muhakeme masraflarından muaf tutuluyordu.<sup>70</sup> Fakat 21.11.1980 tarihinde söz konusu madde hükmü ilga edilmiştir. Dolayısıyla bugün davanın taraflarının harçtan muaf tutulmalarına ilişkin bir hüküm olmamasından dolayı, her iki taraf da dava açarken harç ödemek durumundadır. Böyle bir hal maddi açıdan zayıf durumda bulunan işçinin hakkını aramasına engel oluşturmaktadır. Kanun hükmünün mülga edilmesi yerine işçi lehine düzenleme getirilerek sadece işçi tarafının her türlü harçtan muaf tutulması sağlanabilirdi.

Hak kaybına uğrayan işçi kesiminin büyük kısmının hakkını aramak yerine sessiz kalmayı tercih ettiği günümüzde, dava açarken üzerine yüklenen harç ve masrafları karşılamak durumunda kalması adalet duygusunu zedelemektedir. Davacı ve davalı konumunun eşit olması gereken yargılama sisteminde dava harç ve masraflarının işçi yerine Hazine tarafından karşılanıp, davada haksız çıkan tarafça ödenmesi, yargılamada işçi ve işveren dengesinin sağlanması bakımından önem arz etmektedir.

HMK m.25'te düzenlenen genel medeni usul ilkesi olan **taraflarca getirilme ilkesi**; davaya ilişkin vakıaların taraflarca ileri sürülerek mahkemenin sadece ileri sürülen vakıalara göre karar vermesini ifade eder. Fakat iş yargılamasında hizmet tespit davaları, ücret davaları, asıl işveren-alt iş veren ilişkisinin tespiti davaları gibi kamu düzenini

---

<sup>70</sup> Çenberci, a.g.e., s.103.

ilgilendiren konularda hakim tarafların ileri sürdüğü delillerden bağımsız olarak davanın aydınlatılması için **re'sen** delil toplama yoluna başvurabilir.

HMK m.30'da geçen **usul ekonomisi ilkesi**, yargılamanın makul bir süre içinde, düzenli bir biçimde yürütülmesini ve gereksiz gider yapılmamasını öngörmektedir. Usul ekonomisi ilkesinin basitlik, çabukluk ve ucuzluk ilkelerini kapsadığı, re'sen araştırma ilkesinin tasarruf (HMK m.24), işçinin korunması ilkesinin ise taraflarca getirilme ilkesinin (HMK m.25) istisnasını oluşturduğu söylenebilir.<sup>71</sup> Görüldüğü üzere iş hukukuna ait bazı ilkelerin HMK'de düzenlenen ilkelerin alt kümesini bazılarınınsa istisnasını oluşturması iş yargılamasının kendine özgü bir yapısının olduğunu gösterir.

Yargılama usulü yönünden hangi hükümlerin uygulanacağı konusunda; eğer iş kanunlarından birinde uyuşmazlık konusunda özel bir hüküm bulunuyorsa öncelikle bu uygulanır. Eğer kanunlarda özel hüküm bulunmuyorsa İMK'deki hükümler, orada da boşluk varsa, HMK'nin ilgili hükümleri uygulanır.<sup>72</sup>

Medeni hukuk yargısını oluşturan ilkeler 6100 sayılı HMK'de sayılmasına karşın İMK'de iş yargısıyla ilgili ilkelere açık bir biçimde yer verilmemiştir. İMK m. 15'e göre İMK'de açıklık bulunmayan hallerde HUMK'ye (HMK) başvurulacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla iş yargısına hakim olan ilkelerin dolaylı da olsa HMK içinden çıkarılabileceği sonucuna varabiliriz. Fakat Çenberci'nin de ifade ettiği gibi HUMK'nin (HMK) her hükmü iş yargısının gerekleriyle bağdaşmamaktadır. Özellikle delillerin toplanması ve ispat hukukunda iş yargılamasının kendine özgü kuralları olması gereklidir.<sup>73</sup> Yukarıda genel hatlarıyla değindiğimiz hususlar ilerleyen bölümlerde yeri geldikçe ayrıntılı olacak incelenecektir.

---

<sup>71</sup> Bektaş Kar, "İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel Sayı, 2014, s.870.

<sup>72</sup> Çenberci, a.g.e., s.80.

<sup>73</sup> Çenberci, a.g.e., s.8,114,115.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ MAHKEMELERİNDE GÖREV VE YETKİ

#### 1. İŞ MAHKEMELERİNDE GÖREV

##### 1.1 GENEL OLARAK GÖREV

Görev, medeni yargıya ilişkin bir davanın çözümünün o yerdeki mahkemelerden hangisi tarafından yapılacağını belirtmektedir. Görev ve yargı yolu birbirinden farklı kavramlardır. Görev ve yargı yolunun birbirine karıştırılmaması gerekir. Yargı yolu görevden farklı olarak, bir uyuşmazlığın hangi yargı kolu tarafından çözümleneceğini ifade eder. Örneğin; uyuşmazlığın adli yargı yerine idari yargı mercilerinde çözümü için dava açılırsa, yapılacak itiraz görev değil yargı yolu itirazıdır.<sup>1</sup> Görev yargı yoluna göre dar kapsamlıdır. Aynı yargı koluna giren mahkemeler arasında davanın hangi mahkeme tarafından çözümleneceğini ifade eder. Örneğin; adli yargı kolu içinde bulunan ticaret mahkemesi ile iş mahkemesi arasındaki ilişki görev ilişkisidir. Mahkemenin dava şartı olması sebebiyle, öncelikle adli-idari yargı yolu uyuşmazlığını çözmesi gereklidir.<sup>2</sup>

HMK m.1'e göre "*Mahkemelerin görevi, ancak kanunla düzenlenir. Göreve ilişkin kurallar kamu düzenindedir.*". Görev, kamu düzenine ilişkin olup kanunla düzenlenir. Dolayısıyla tarafların aralarında anlaşarak görevli mahkemeyi belirlemeleri mümkün değildir.<sup>3</sup> HMK m.1'in gerekçesi ise, "*Anayasa'nın 142'nci maddesi uyarınca mahkemelerin görevleri ancak kanunla tayin edilebilir; idare, düzenleyici idari işlemleri aracılığıyla göreve yönelik herhangi bir belirleme yapamaz. Maddenin birinci cümlesinde*

<sup>1</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.160,163; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.97.

<sup>2</sup> Yarg. 9 HD., E. 2011/54596, K. 2012/670, 17.01.2012, bkz., *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal Yayıncılık, C. 9, S. 34, 2012, s.257.

<sup>3</sup> Postacıoğlu, a.g.e., s.139.

yer alan düzenlemede, anılan Anayasa kuralı yasal planda bir kez daha ifade edilmiştir. Şüphesiz, kanunla yapılacak olan göreve ilişkin belirlemenin, Anayasa'nın 37'nci maddesinde güvence altına alınmış bulunan tabii hakim ilkesine de uygunluk arz etmesi gerekir.” “Görevin kamu düzenine ilişkin bulunmasının doğal sonucu, bu alanın tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği bir alan konumunda bulunmamasıdır. Yani taraflar anlaşmak suretiyle bir başka ifadeyle görev sözleşmesi yaparak, somut uyuşmazlık bağlamında görevli olmayan bir yargı yerini görevli hale getiremezler.” şeklinde ifadesini bulmuştur. Görevle ilgili kurallar kamu düzeniyle ilgili olduğundan, kıyas veya yorum yoluyla genişletilemez ve değiştirilemez.<sup>4</sup>

Adli yargı, idari yargının görev alanı dışında kalan ve genel olarak hukuk mahkemelerinin özel hukuk alanına ait yargısal faaliyetlerini ve ceza kanunları uyarınca suç sayılan fiiller hakkındaki yargısal faaliyetleri kapsamaktadır.<sup>5</sup> Adli yargı kapsamında olan medeni hukuk yargısının hakim olduğu mahkemelerdeki yetkili ilk derece yargı yerleri; sulh hukuk mahkemeleri, asliye hukuk mahkemeleri ve uzmanlık mahkemeleridir. Uzmanlık mahkemeleri de kendi arasında iş mahkemeleri, kadastro mahkemeleri, tüketici mahkemeleri, icra tetkik mercileri, fikri ve sınai haklar hukuk mahkemeleri, deniz müsadere mahkemeleri gibi ayrıma tabi tutulmuştur.

İş uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda, uzmanlık mahkemeleri kapsamında olan iş mahkemeleri görevlidir. Çalışmamızın konusu iş mahkemeleri olduğundan dolayı iş mahkemelerinin görevi incelenecektir.

## 1.2 İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVİ

Anayasa m.142'ye göre; “Mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi, yargılama usulleri kanunla düzenlenir.” Dolayısıyla iş mahkemeleri kanunların kendisine verdiği işlere bakacaktır. İş yargılamasına ilişkin özel kuralların bulunmadığı hallerde, uyuşmazlıklar genel mahkemelerde olağan yargılama usulü ile görülüyorsa, özel bir iş yargısından bahsedilemez. Tarafların anlaşarak, tüzük yönetmelik, kararname ile görevli iş mahkemesini aralarında belirlemeleri de mümkün değildir.<sup>6</sup> İş yargısında görevin belirlenmesinde önemli olan husus uyuşmazlığın kanunlara göre iş mahkemesinin görevine

<sup>4</sup> Halil Yılmaz, “İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler”, a.g.m., s.72.

<sup>5</sup> Ramazan Arslan-Süha Tanrıver, *Yargı Örgütü Hukuku*, 2. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, s.53.

<sup>6</sup> Çenberci, a.g.e., s.15.

girebilecek nitelikte olmasıdır.<sup>7</sup> İş mahkemelerinde görev, kendine özgü nitelikler taşır. Dolayısıyla göreve ilişkin dar yorumlama yapılmalıdır.<sup>8</sup> Çünkü iş mahkemeleri özel mahkeme statüsünde olup, bakacağı dava ve işler belirli uzmanlık gerektirmektedir.

Mahkemelerin görevli olması, HMK m.114/I-c’de dava şartları arasında sayılmıştır. Görev hususu kamu düzenine ilişkin olduğundan dolayı HMK m.115/I’e göre, davaya bakan mahkemenin görevsiz olduğu yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Taraflar iddia ve savunmalarını, replik ve düplik dilekçelerinde serbestçe, ön inceleme aşamasında ise karşı tarafın açık muvafakati ile genişletebilir veya değiştirebilir (HMK m. 141/1). Fakat görev konusu iddia ve savunmalara ilişkin bir konu olmadığından tarafların yargılamanın her aşamasında görev itirazı dilekçesini mahkemeye ibraz etmesi halinde mahkeme re’sen incelemede bulunabilecektir. Mahkemece re’sen incelenmesi gereken bu durum iddia ve savunmanın genişletilmesi yasağı kapsamında olmayıp, karşı tarafın olurlu ihtiyacı yoktur. Yargılama kesinleşinceye kadar yeni talepler ileri sürülebilir.<sup>9</sup> Görevsizlik hususuna farklı açıdan yaklaşan Kuru, ayrı iş mahkemesi bulunan yerlerde görevsizlik kararı sebebiyle iş mahkemelerindeki davaların uzun sürmesinden dolayı, çabukluk ilkesinin gerçekleşmesi için HUMK (HMK) hükümlerinden ayrı olarak İMK’de ayrıca düzenleme yapılması gerektiğini belirtmiş, görevsizliğin ilk duruşmanın sonuna kadar hakim tarafından re’sen nazara alınması, taraflarca da görev itirazının ilk duruşmanın sonuna kadar ileri sürülmesi gerektiğini belirtmiştir. Görevsizlik kararı veren iş mahkemesi davacı aleyhine yargılama masrafları ve vekalet ücreti ödenmesine ilişkin karar vermemelidir. Kendisine dosya gönderilen mahkeme davaya bakmaya mecbur olmalı, uyuşmazlık konusunun iş yargısının alanına girdiği kanısında olursa, yargılamaya iş yargılama usulünü uygulayarak devam etmelidir. Yargıtay da önüne gelen ilk derece mahkemesinin kararını incelerken iş mahkemesinin görevli olmadığı sonucuna varsa da salt bu sebepten kararı bozmamalı, farklı sebepten bozmuş ise ancak o zaman dosyanın görevli hukuk mahkemesine gönderilmesine karar vermelidir. Ayrı iş mahkemesi

---

<sup>7</sup> Fevzi Şahlanan, “İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması”, *Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi*, 1998, s.112; Talat Canbolat, “İş Yargılaması ve Özellikleri”, *Argumentum*, C.I, S.4, İstanbul, 1990, s.50.

<sup>8</sup> Halil Yılmaz, “İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler”, a.g.m., s.72.

<sup>9</sup> Fatma Başterzi, *İş Yargısı*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 1999, ss.30-31.

bulunmayan yerlerde zaten asliye hukuk mahkemesi görevsizlik kararı veremeyecek, yargılamaya iş mahkemesi sıfatıyla devam edecektir.<sup>10</sup>

İş mahkemelerinde karşı dava açmaya değinecek olursak; asıl ve görülmekte olan bir iş davasına karşı bir dava açıldığında bu davalar arasında bağlantının mevcut olması veya karşı davada ileri sürülecek olan talep ile asıl davada ileri sürülen talep arasında takas veya mahsup ilişkisinin bulunması durumunda (HMK m. 132/I-a,b) karşı dava iş davası niteliği taşımasa bile iş mahkemesi görevli olarak davaya bakmalıdır. Fakat iş davası niteliği gereği iş mahkemesinde görülmesi gerektiğinden karşı dava olarak genel mahkemelerde iş davası açılmamalıdır.<sup>11</sup>

Şunu da belirtmek gerekir ki; Türk iş hukuku kapsamındaki bir uyuşmazlıkla ilgili yabancı ülkede bulunan iş mahkemesi tarafından verilen kararın tanınmasında yetkili merciin, Türkiye’de bulunan iş mahkemesi olması gerekir.<sup>12</sup>

İş mahkemelerinin görevi İMK m.1’de ve özel kanunlarda belirtilmiştir. İş mahkemeleri;

- İş Kanunu’na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu’na dayanan her türlü hak iddialarından doğan uyuşmazlıklara (İMK m.1),

- 5953 sayılı Basın İş Kanunu’ndan (BİK) kaynaklanan uyuşmazlıklara,

- 854 sayılı Deniz İş Kanunu’ndan (DİK) kaynaklanan uyuşmazlıklara,

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndan (STİSK) kaynaklanan uyuşmazlıklara,

- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’ndan (KGSTSK) kaynaklanan bazı uyuşmazlıklara,

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’ndan (SSGSK) kaynaklanan uyuşmazlıklara,

- İcra ve İflas Kanunu (İİK) uygulanmasından kaynaklanan bazı uyuşmazlıklara bakar.

---

<sup>10</sup> Kuru, a.g.m., ss.442-443.

<sup>11</sup> Kuru, a.g.m., s.442.

<sup>12</sup> Argun Bozkurt, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.2, 2010, s.192.

## 1.2.1 İş Mahkemeleri Kanunu m.1'den Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi

İş mahkemelerinin görevine ilişkin özel bir kanun hükmü olmadığında iş mahkemelerinin görevleri İMK m.1/T'e göre tespit edilmektedir.<sup>13</sup> İMK m.1'e göre iş mahkemelerinin görevli olması için, işçinin İş Kanunu'na (İK) göre işçi niteliği taşıması ve bu kişiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İK'den doğan hak iddiasına ilişkin hukuki bir uyuşmazlığın bulunması gerekir. Maddenin lafzından İMK'ye göre iş mahkemelerinin görevli olması için iki unsur birlikte bulunmalıdır. İlki kişi unsuru, diğeri ise konu unsurudur. Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 1995/2482 E.,1995/3884 K. sayılı; kişi ve konu unsurunun bir arada bulunmak zorunda olmasına ilişkin verdiği karara göre; *"...işçiyle işveren veya işveren vekili arasında iş aktinden İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının İş Mahkemelerinde çözümleneceği hükmü öngörülmüştür. Maddede belirtildiği üzere, İş Mahkemesinin görevli olması için şu iki unsurun birlikte gerçekleşmesi koşuldur: a)Uyuşmazlığın tarafları işçi ve işveren (ya da işveren vekili) olmalıdır, b)Uyuşmazlık iş sözleşmesinden veya İş Kanunundan kaynaklanmalıdır."*<sup>14</sup>

### 1.2.1.1 Kişi Unsuru

İş uyuşmazlığının işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekili arasında ortaya çıktığı hallerde, İMK m.1'e göre iş mahkemeleri görevli olacaktır. Kişi unsurunun belirlenmesinde hakim tarafların işçi, işveren veya işveren vekili sıfatını taşıyıp taşımadıklarını re'sen göz önüne alacak, tarafların ileri sürdüğü delillerle bağlı kalmayacaktır.<sup>15</sup> İşçi, işveren ve işveren vekili terimlerinin anlamına açıklık getirmek için İK m.2'ye gidilmesi gereklidir.

<sup>13</sup> Uygur, a.g.e., s.303.

<sup>14</sup> Yarg. 21 HD., E. 1995/2482, K. 1995/3884, 4.7.1995, bkz., *Yargıtay Kararları Dergisi*, C.21, S.9, 1995, s.1460.

<sup>15</sup> Çenberci, a.g.e., s.17.

### 1.2.1.1.1 İşçi

İMK m.1'e göre görev tayininde bulunurken uyuşmazlığın taraflarından birisinin işçi olması gereklidir. Birçok kanun maddesinde işçi tanımı yapılmış olsa da, İMK m.1'e göre iş mahkemelerinin görevini belirlemek için 4857 sayılı İK'ye başvurulur. İK m.2/I'e göre işçi; "*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, ...denir.*" şeklinde tanımlanmıştır. İş sözleşmesi ise, İK m.8/1'de; "*... bir tarafın (işçi)bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*". şeklinde tanımlanmıştır. İş sözleşmesi; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır. Dolayısıyla işçi sıfatının kazanılması, işçi ve işveren tarafın özgür iradeleriyle bir sözleşme ilişkisi içerisinde olmalarına bağlıdır.<sup>16</sup>

Taraflar arasındaki ilişki nitelik itibariyle hizmet ilişkisi olmalıdır. İlişki, iş sözleşmesine değil de istisna, vekâlet, taşıma gibi sözleşmelere dayandırılırsa burada iş sözleşmesi kurulmadığından, taraflardan birinin işçi niteliğine sahip olduğu söylenemez. Ayrıca atama yoluyla kamuda memur olarak çalışanlar işçi olarak sayılmadıkları gibi, yabancı işçiler, aile hukukuna ilişkin bir ödevin yerine getirilmesi anlamında çalışanlar da İş Kanunu kapsamında işçi sıfatı taşımazlar. Bu durumda hizmet ilişkisine dayanmayan sözleşmeler hakkında bir uyuşmazlık ortaya çıktığında iş mahkemelerinin görevli olduğundan bahsedemeyiz.<sup>17</sup> Ayrıca iş mahkemeleri sadece hukuk uyuşmazlıklarını çözmekle görevli mahkemelerdir. İdari ve cezai uyuşmazlıklar hizmet ilişkisinden veya İK'den doğsa bile bu tür uyuşmazlıklarda görevli merci iş mahkemeleri değildir.<sup>18</sup> İdare hukuku kaynaklanan uyuşmazlıkları çözmekle görevli merci idare mahkemeleridir. Taraflar arasında iş sözleşmesi olsa bile ceza hukukunu ilgilendiren hallerde ceza mahkemeleri görevli olacaktır. Örneğin; meydana gelen iş kazası sonucu işçi işverenin kusuru sebebiyle ölmüş ise, işçilik haklarına ilişkin davada iş mahkemeleri görevli sayılırken, işçinin ölüm sebebi TCK'de sayılan suçlar kapsamına giriyorsa yargılama ceza mahkemelerince yürütülecektir.

Taraflar arasında uyuşmazlık ortaya çıktığında ve konu yargıya taşındığında, tarafların uyuşmazlığın ilişkin olduğu dönemdeki sıfatları esas alınacaktır. Yani davanın

<sup>16</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 11. b., Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2015, s.137.

<sup>17</sup> Çenberci, a.g.e., ss.17-18, Argun Bozkurt, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, 4. b., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s.123.

<sup>18</sup> Cevdet İlhan Günay, *İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2000, s.27.



açıldığı dönemdeki sıfatın bir önemi yoktur.<sup>19</sup> Fakat taraflar arasında iş akdinin sona ermesinden sonraki döneme ilişkin olaylara dayanarak açılan tazminat davasında görevli mahkeme ortada bir iş sözleşmesi olmamasından dolayı iş mahkemesi olmayıp, genel mahkemelerdir.<sup>20</sup> Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin geçersiz olduğu durumda çalışan kişiyi korumak için fiili hizmet ilişkisine dayanılacak ve çalışan kişi işçi olarak kabul edilerek iş mahkemeleri görevli sayılacaktır.<sup>21</sup> Çünkü yapılan yargılamanın devamında veya hüküm aşamasında iş sözleşmesinin geçerli olup olmadığı anlaşılacaktır veya ortada yazılı bir iş sözleşmesi olmasa bile kişi işverenin emrinde işçi sıfatı ile çalışıyorsa emir ve talimatlarını yerine getiriyorsa ortada bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilecektir. İşçinin iş görmeye ilişkin icabı karşısında işverenin kabulü ile iş sözleşmesi yürürlük kazanacaktır.

İşçinin dışında aynı olaydan sorumlu olan özel veya tüzel kişilere karşı işçi ile birlikte ya da işveren ile birlikte diğer sorumlu üçüncü kişilere karşı iş mahkemelerinde dava açılabilir.<sup>22</sup> İş yargılaması özel bir yargılama usulüne sahip olmasından dolayı işçi ile birlikte iş akdi ilişkisi bulunmayan, kusurlu üçüncü kişilerin de iş mahkemelerinde yargılanmasının kabulü gereklidir.<sup>23</sup>

İşçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalan mirasçılarının, mirası reddetmeme koşuluyla halefiyet ilkesi gereği işveren aleyhine açacakları davalar da iş mahkemelerinde görülmektedir.<sup>24</sup> Yargıtay iş kazasında ölen babanın çocuklarının destekten yoksun kalmalarına ilişkin açılan davayı velayet altında iseler anneleri tarafından, anne yok ise vasi ve bu arada vasi tayin edilmiş ise davacı dede tarafından davanın iş mahkemesinde görüleceğine ilişkin karar vermiştir.<sup>25</sup> Belirtelim ki, iş kazası geçiren ve malul kalan işçinin yakınlarının işveren aleyhine açmış oldukları tazminat istemine ilişkin davalar iş mahkemelerinde görülemez. Çünkü tazminat talebinde bulunan kimse ile işveren arasında herhangi bir hizmet ilişkisi söz konusu değildir.<sup>26</sup> Ayrıca iş akdinden doğmayan, iş kazası

---

<sup>19</sup> Uygur, a.g.e., s.306.

<sup>20</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5603., 9 HD 13.4.1982, 2216/3699 (Yasa 1983/7 s. 1037).

<sup>21</sup> Şahlanan, “İş Yargılaması”, a.g.m., s.386.

<sup>22</sup> Bozkurt, a.g.e., s.122.

<sup>23</sup> Yarg. 21 HD., E. 1999/15426, K. 1999/14542, 27.9.1999, bkz., *Yargıtay Kararları Dergisi*, C.26, S.11, 2000, s.1692.

<sup>24</sup> Şahlanan, “İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması”, a.g.m. s.113; Çenberci, a.g.e., s.20.

<sup>25</sup> Yarg. 9 HD., E. 1980/8113, K. 1980/9402, 23.09.1980, Günay, a.g.e., s.180.

<sup>26</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5605., HGK 21.9.1988, 9/389-716: YKD/2 s.186-187; TBB Dergisi 1989/5 s.786-787.

sonucu meydana gelen ölüm neticesinde uğranılan maddi ve manevi zararların ödetilmesine ilişkin davalar iş mahkemelerinde görülemez.<sup>27</sup> Bu davaların yargılaması genel mahkemelerce yapılacaktır.

Yargıtay, kıdem tazminatı ile işçilik alacaklarının ödetilmesi isteği yanında, işe girişte işçiden alınan senetten dolayı borçlu olunmadığının tespiti ve senedin iptali talepli davada, iş mahkemesinin işçilik hakları yanında senedin iptaline ilişkin kararı da vermesi gerektiğine hükmetmiştir.<sup>28</sup> Kıymetli evrakın iptaline ilişkin davalar asliye ticaret mahkemesinin görev alanı içerisinde olsa da işçi alacaklarıyla birlikte kıymetli evrakın iptali iş mahkemelerine görülmelidir. Asliye ticaret mahkemeleri asliye mahkemelerinin alt kolu olup genel nitelikli mahkemelerdir. Fakat iş mahkemeleri özel nitelikli mahkemelerdir. İş mahkemelerinin uzmanlık mahkemesi olması dolayısıyla Yargıtay'ın her iki uyuşmazlığın da iş mahkemesinde görülmesi kararı isabetlidir. İki özel mahkemenin görev alanına giren bir uyuşmazlık söz konusu olsaydı mahkeme sadece kendi görev alanını ilgilendiren uyuşmazlık konusuna bakmakla görevli olacaktır.

İK kapsamı dışında tutulan işler ve iş ilişkileri İMK m.1 kapsamına da girmezler. İK m. 4'te kapsam dışı tutulan kesim dokuz bent halinde sayılmıştır. Bunlar; a) Deniz ve hava taşıma işleri, b) Elli ve elliden az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerde yapılan işler, c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, d) Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) akrabaları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler, e) Ev hizmetleri, f) Çıraklar, g) Sporcular, h) Rehabilite edilenler, ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleridir. İK kapsamı dışında kalan bu iş ve iş ilişkileri hakkında iş yargılaması hükümlerinin uygulanması söz konusu değildir.

İK m.4'te buna mukabil, yukarıda İK kapsamında olmayan birtakım iş ve iş ilişkilerinin istisnası olan ve İK kapsamına giren işler sıralanmıştır. Bunlar; a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerden gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler, c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin

<sup>27</sup> Bozkurt, a.g.e., s.135.

<sup>28</sup> Yarg. 9 HD., E. 2004/25028, K. 2005/9408, 22.3.2005, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri, f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerdir. Yani İK kapsamına giren bu işler de İMK uyarınca iş yargısına tabi olacaktır.

#### 1.2.1.1.2 İşveren

Bireysel, toplu iş hukuku ve sosyal sigorta hukuku kapsamında işverenin tanımı yapılırken her üç dalda temel unsur işçi çalıştırma ölçütüdür.<sup>29</sup> Birçok kanunda işverenin tanımı yapılmıştır. Fakat İMK’de işveren İK’ye göre işveren olma şartına bağlanmıştır. Dolayısıyla diğer kanunlardaki işveren tanımı İK’deki işveren tanımı ile örtüştüğü sürece İMK kapsamında işverenlik söz konusu olabilir.<sup>30</sup>

İK m.2/I’de işveren, “...işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, ... denir.” şeklinde tanımlanmıştır. Tanımdan anlaşılacağı üzere, işveren bir gerçek kişi, kamu (üniversite, belediye, vs.) veya özel hukuk tüzel kişisi (şirket, dernek, sendika, vs.) ya da tüzel kişiliği olmayan bir kurum ve kuruluş (bakanlık, adi şirket, vs.) olabilir.<sup>31</sup> İK kapsamında işveren olabilmek için işveren ile işçi arasında bir iş akdinin bulunması zorunludur.

İşveren gerçek bir kişi ise kendisinin almış olduğu kararlar işverenin iradesinin dışarıya yansımaları sayılırken, işverenin tüzel kişi olması durumunda, tüzel kişi organları aracılığı ile kararları almakta ve uygulamaktadır. Organlar tüzel kişiliğin ayrılmaz bir parçası olduğundan, organların almış oldukları kararlar tüzel kişiliğin iradesinin dışarı yansımaları sayılır.<sup>32</sup>

Ödünç iş ilişkisinde ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında herhangi bir iş sözleşmesi mevcut olmadığından (sözleşme benzeri ilişki)<sup>33</sup> dolayı, işçi gittiği yerde iş kazasına uğradığı zaman ödünç iş ilişkisiyle çalıştığı işverene karşı açtığı tazminat davasında iş mahkemeleri görevli değildir.<sup>34</sup>

<sup>29</sup> Günay, a.g.e., s.48.

<sup>30</sup> Çenberci, a.g.e., s.26. Karşı görüş bkz. Günay, a.g.e., s.49.

<sup>31</sup> Süzek, a.g.e., s.146.

<sup>32</sup> Gökmen Gündoğdu-Hasan Kaplan, “Anonim Ortaklık ile İşçileri Arasındaki İlişkide Yönetim Kurulu Üyesinin Hukuki Durumu”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 65, S. 2, 2007, s.271.

<sup>33</sup> Şerafettin Güler, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Ödünç İş İlişkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 21, S. 2-3, Kasım 2007-Şubat2008, s.103.

<sup>34</sup> Bozkurt, a.g.e., s.138.

Asıl işverenin işin bir bölümünü alt işverene verdiği durumda, yapılan işle doğrudan bağlantılı olarak alt işverenin işçileri ile asıl işveren arasında hizmet ilişkisi olmasa dahi asıl işverenin sorumlu tutulması gerekir.<sup>35</sup> Burada asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusudur. Eğer asıl işveren zararın tamamını tazmin etmiş ise, kusuru oranında alt işverene rücu edebilir. Asıl işveren ile alt işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlık durumunda aralarında iş akdi ile işçi işveren ilişkisi bulunmamasından dolayı iş mahkemeleri yerine genel mahkemelerin görevli olduğunu söyleyebiliriz.

#### **1.2.1.1.3 İşveren vekili**

İşveren vekilinin tanımı İK m.2’de, “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” şeklinde yapılmıştır. Maddenin devamında, “Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.” şeklinde ibare mevcuttur. Yani, işveren vekili ile işveren arasında ortaya çıkan hukuki uyuşmazlıkların çözümünde, eğer işveren vekili ile işveren arasında iş akdi ilişkisi varsa iş mahkemeleri, herhangi bir iş akdi ilişkisi olmayıp salt vekalet ilişkisi söz konusuysa genel mahkemeler görevlidir.<sup>36</sup>

Anonim şirket ile yönetim kurulu üyesi arasındaki ilişkinin niteliği karşılaştırmalı hukukta tartışmalı olmakla birlikte Alman hukukunda ağırlıklı görüş iş akdi olduğu doğrultusundadır. Fransız ve İsviçre hukukunda vekalet akdi hükümlerinin uygulanması gerektiği yönündedir. Türk öğretisinin görüşü, söz konusu ilişkinin vekâlet akdi olması gerektiği yönündedir. Dolayısıyla ortaya çıkacak bir uyuşmazlıkta iş mahkemelerinin görevli olduğundan bahsedilemez.<sup>37</sup>

#### **1.2.1.1.4 Sözleşmeli personelin durumu**

Sözleşmeli personelden, özel ihtisas öğrenimine ihtiyaç gösteren belirli istisnai görevlerde, kurumların belirli kanun ve kanun hükmünde kararnamelerden aldıkları

<sup>35</sup> Yarg. 9 HD., E. 1993/7945, K. 1993/18613, 14.12.1993, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>36</sup> Günay, a.g.e., s.52.

<sup>37</sup> HGK, E. 2010/9-328, K. 2010/370, 07.07.2010, bkz., Kararara İçtihat Bilgi Bankası.

yetkiye dayanarak geçici ve süreli işlerde sözleşmeli çalıştırdıkları kişiler anlaşılır.<sup>38</sup> Yapılan genel tanımdan da anlaşılacağı üzere sözleşmeli personel uygulaması birçok devlet kurumunda (KİT'ler, yerel yönetimler, askeri kurumlar, sağlık hizmetleri vs.) uygulanmaktadır.

Anayasa Mahkemesi sözleşmeli personeli şu şekilde tanımlamış ve hakkında açıklamada bulunmuştur; "... memur ve diğer kamu görevlileri kavramları dışında kalan, işçi de olmayan, yeni, kendine özgü bir istihdam türüdür. Bununla birlikte, gerek KHK'nin 42. maddesinin ikinci fıkrasıyla getirilmek istenen sözleşmenin öğelerine göre, gerek öğretinin saptamaları ve yerleşmiş, tutarlı yargı içtihatları karşısında temel özellikleriyle bir "idari sözleşme" söz konusudur. Çünkü sözleşmenin taraflarından biri ve kamu ilişkisine dayalı konunun sahibi kamu yönetimidir, çalıştırılan birey ya da bireylere karşı daha üstün söz hakkı vardır. Kamu yönetimince hazırlanan "tip sözleşmeler" uygulandığı için statüer özellik ağır basmaktadır."<sup>39</sup> Sözleşmeli personelin istihdamı, öğretinin baskın görüşü ve yargı içtihatları dikkate alındığında iş sözleşmesinden ziyade bir idari sözleşmeye dayanmaktadır.

Sözleşmeli personel statüsünde çalışan kişiler idarenin atama tasarrufu ile görevlerine başladığından, bu kişiler işçi vasfı taşımamaktadır. Statü hukukuna tabi sözleşmeli personel ile idare arasında bir iş akdi kurulmadığından dolayı sözleşmeli personel hakkındaki uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli değildir.<sup>40</sup>

Kamu kuruluşunda işçi statüsünde çalışan biri daha sonra sözleşmeli personel statüsüne geçirilip, yaşlılık, malullük veya toptan ödemeye hak kazandığı durumunda kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu işverenince kendisine kıdem tazminatı adı altında bir ödeme yapıldığında tüm bu süreçte, görevli mahkeme idare mahkemesidir. Fakat sözleşmeli personel statüsüne geçirilmeden önce kamu kuruluşunda işçi olarak geçen sürelerin toplamı üzerinden son kamu kuruluşunca

<sup>38</sup> Nihat Kayar, *Sözleşmeli Personel Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014, s.75; Bozkurt, a.g.e., s.144.

<sup>39</sup> AYM E. 1988/5, K. 1988/55, 22.12.1988, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

<sup>40</sup> Cevdet İlhan Günay, "İş Mahkemelerinin Görevi", *Ankara Barosu Dergisi*, S.2-3, 1999, s.87; Bozkurt, a.g.e., s.144; Yarg. 7 HD., E. 2014/2989, K. 2014/9907, 6.5.2014, Yarg. 9 HD., E. 2012/10860, K. 2014/17600, 2.6.2014, Yarg. 22 HD., E. 2013/29906, K. 2015/1836, 30.1.2015, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

kıdem tazminatı ödenmelidir. İşçilikte geçen süreler için görevli mahkeme iş mahkemesi olacaktır.<sup>41</sup>

Çalışma hayatının bir kısmını işçi olarak geçiren kişinin sonradan sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken istifa etmesi durumunda işçilik dönemine ilişkin kıdem tazminatı hakkı ortadan kalkmaz.<sup>42</sup> Sözleşmeli personel olarak çalışırken işçi statüsünde çalışmaya devam eden bir kişinin ise, işçilik süresi yanında sözleşmeli personel olarak çalıştığı dönem için de kıdem tazminatı istemesi mümkün değildir. Çünkü sözleşmeli personel statüsünde çalışılan dönem için bir iş ilişkisi bahsedilemez ve İK'ye tabiiyet söz konusu değildir.<sup>43</sup>

#### **1.2.1.1.5 Geçici personelin (4-C) durumu**

657 s.k. m.4/C'de geçen geçici personel, Tekel işçilerinin geçici personel statüsüne geçirilmesine kadar bilinmeyen ve bilimsel anlamda gerek idare hukuku, gerekse de iş hukuku açısından üzerinde durulmayan bir konu olmuştur.<sup>44</sup> Geçici personelin istihdamı, neo-liberal politikaların gereği 2004'ten sonra düzenli istihdam biçimlerini çökertmek amacıyla yaygınlaştırılmıştır.<sup>45</sup> Geçici personel uygulaması, kendi içinde çok fazla hukuka aykırılık barındırmaktadır ve üzerinde çalışılması gereken önemli bir sorundur. Fakat çalışmamız kapsamında geçici personelin hukuki statüsünden kısaca bahsedilecek, haklarında hangi hukukun uygulanacağı üzerinde durulacaktır.

657 sayılı Kanun m.4/C'de geçici personel; "Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir." Maddede geçen tanım kapsamında geçici personelin niteliklerine kısaca değinilirse geçici personel; a) Ancak bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetlerde istihdam edilebilir. b) Devlet

<sup>41</sup> Yarg. 9 HD., E. 1990/6482, K. 1990/6482, 5.10.1990, bkz., Kadriye Bakırcı, *Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Sözleşmeli Personel Sorunu*, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul, 1992, s.209; HGK, E.1999/9-663, K.1999/791, 6.10.1999, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>42</sup> Bozkurt, a.g.e., s.146.

<sup>43</sup> Yarg. 9 HD., E. 2012/10860, K. 2014/17600, 2.6.2014, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>44</sup> Mesut Gülmez, *4/C Anarşisi Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C'ler ve 4/C'liler 1965-2012*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 94, 101, 109, 117; Mesut Gülmez, "4/C", *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II Bildiriler*, Petrol İş Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2010, s.61; Nihat Kayar, **Kamu Personel Yönetimi**, 5.b., Ekin Yayınevi, Bursa, 2014, s.53; Kayar, *Sözleşmeli Personel Hukuku*, a.g.e., s.23.

<sup>45</sup> Kayar, *Kamu Personel Yönetimi*, a.g.e., s.54.

Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca verilen görevlerde istihdam edilebilirler. c) Bakanlar Kurulunca belirlenen ücret ve adet sınırları içinde istihdam edilebilir. d) Sözleşme ile çalıştırılan kimselerdir. e) İşçi değildir.

Belirtmek gerekir ki tanımda da verildiği üzere geçici personel statüsünde bulunan kimse işçi olmadığından dolayı iş hukuku hükümlerine tabi değildir. Kendileri ile yapılan sözleşmeler, idare hukuku hükümlerine tabi olan idari sözleşmeleridir. İdare ile kendileri arasında statü hukuku bulunmakta olup, kendileri idarenin kamu görevlisi sayıldığından kendileri hakkında idare hukuku ilkeleri uygulanır. Dolayısıyla taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda görevli makam idari yargı yerleridir. Uyuşmazlık Mahkemesinin görüşü de aynı doğrultudadır.<sup>46</sup>

#### **1.2.1.1.6 Çırakların ve stajyerlerin durumu**

Çırak öğrencilerle işveren arasındaki ilişki iş akdinden kaynaklanmadığından İK hükümleri uygulanmaz.<sup>47</sup> Çıraklar 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na (MEK) tabidirler.<sup>48</sup> MEK m.3/I-c'de çırak, "...çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren kişi..." olarak tanımlanmıştır.

MEK m.10/I-a'da çırak olabilmek için 19 yaşından gün almamış olma şartı vardır. 18 yaşın bitirilmesinden kasıt rüşt hali ile kazanma olmayıp, evlenme durumunda veya hakim kararı ile 18 yaşın tamamlanması sonucu İK'ye tabi olma söz konusu değildir.<sup>49</sup> Dolayısıyla 18 yaşını bitirmemiş çırakların uyuşmazlıkları hakkında iş mahkemeleri görevli değilken, 18 yaşını doldurmuş kişiyle çıraklık sözleşmesi yapıldığında bu kişiler hakkındaki uyuşmalıklar iş mahkemelerinde görülebileceği söylenebilir. Şöyle ki; Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda 18 yaşı doldurmadan önce yapılan ve 18 yaşını doldurduktan sonra sözleşmesi devam eden çırakların İK'ye tabi olamayacağı ve

<sup>46</sup> Uyuşmazlık Mah., E. 2008/64, K. 2009/7, 2.2.2009, bkz., RG, 24.7.2009; Kayar, *Kamu Personel Yönetimi*, a.g.e., s.55.

<sup>47</sup> Yarg. 4 HD., E. 2005/1152, K. 2005/1731, 24.2.2005, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>48</sup> Çıraklar 4857 sayılı İş Kanunu m.4'e göre istisnalar başlığı altında olduğundan dolayı haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu alt başlığı açmamızın amacı Yargıtay'ın 18 yaşını dolduran çıraklar hakkında, haklarında İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiğine ilişkin kararlarıyla ilgili görüşümüzü belirtmektir.

<sup>49</sup> Bozkurt, a.g.e., s.141; Uygur, a.g.e., s.317.

haklarındaki uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülemeyeceği ifade edilmiştir.<sup>50</sup> Fakat Yargıtay'ın karşıt yönde kararları da bulunmaktadır.<sup>51</sup> 18 yaşın üzerinde olan bir çırak İK hükümlerine tabidir denilebilir fakat İK'ye tabi olmak için iş akdi ile çalışma şartı sorunsalı da ortaya çıkmaktadır. Çırak ile kendisine sanatı öğreten kişi arasında bir iş sözleşmesi olmadığından dolayı neden İK hükümleri uygulanır sorusu karşısında cevap, bu kişilerin çırak adı altında çalıştırılarak kanunun koruyuculuğundan faydalanmalarını sağlamak olacaktır.<sup>52</sup> Kanımızca çırakların hangi yaşta olursa olsun çırak niteliği taşımalarından dolayı MEK'e tabi olmaları daha doğru olacaktır. Çünkü 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.393/III'te genel iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanacağı, özel kanun hükümlerinin saklı kalacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla özel nitelikli kanun sayılan MEK'te çıraklar hakkında hüküm bulunmayan hallerde genel nitelikli kanun sayılan TBK'ye başvurulacaktır.<sup>53</sup>

Çıraklık sözleşmesi, işletme sahibi olan usta tarafından çırak olacak kimseye bir sanatı öğretme gayesi taşır.<sup>54</sup> Bir sanat veya mesleğin öğretilmesini taahhüt eden çıraklık ilişkisi, karşılıklı edim ve taahhütler anlamında iş hukukundan farklı özellikler göstermektedir. Çırak üretime katılsa da işin ifasını taahhüt etmekle yükümlü değildir.<sup>55</sup>

Stajyer, bir meslek hakkında teorik bilgiye sahip olan ancak mesleki (pratik) bilgisini işyerindeki uygulamaları izleyerek geliştiren kişi olup, ne işçi ne de çırak vasfı taşımaktadır.<sup>56</sup> Dolayısıyla stajyer öğrenci ile işveren arasındaki ilişki iş akdine dayanmadığından bu kişiler hakkında da İK hükümleri uygulanmayıp, ortaya çıkan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli olmayacaktır.<sup>57</sup>

---

<sup>50</sup> Yarg. 9 HD., E. 1992/8753, K. 1992/12185, 3.11.1992, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>51</sup> Gülver, a.g.m., s.398.

<sup>52</sup> M. Fatih Uşan, "3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri", *Çimento İşveren Dergisi*, C.8, S.2, Mart 1994, s.13; Gülver, a.g.m., ss.398-399.

<sup>53</sup> K.g. bkz. Uşan, a.g.m., s.13.

<sup>54</sup> Saymen, a.g.e., s.420;

<sup>55</sup> Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Hayatında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel S.,2014, s.490.

<sup>56</sup> Süzek, a.g.e., s.145.

<sup>57</sup> Yarg. 9 HD., E. 1991/3561, K. 1991/7688, 29.4.1991, bkz., *İş Hukuku Dergisi*, Kazancı Kaynakları Basım Yayıncılık A.Ş., C. 1, S. 3, 1991, s.447.



### 1.2.1.2 Konu Unsuru

İMİK'ye göre iş mahkemelerinin görevli olması için kişi ve konu unsurlarının birlikte bulunması zorunludur. Konu unsurundan kasıt, iş mahkemelerinin görev alanının iş akdi ve İİK ile sınırlandırılmış olmasıdır. Aksi halde taraf unsuru sağlanmış olsa dahi konu unsuru sağlanamamışsa genel mahkemeler görevli olacaktır.<sup>58</sup>

İMİK m.1/T'de hukuk uyuşmazlıklarından bahsedildiğinden dolayı iş mahkemelerinde açılacak davalar kişi ve konu unsuru şartlarını taşımak kaydıyla eda davası, inşai dava veya tespit davası şeklinde de açılabilir.<sup>59</sup> Tespit davası eda davasının öncüsü sayıldığından dolayı görev eda davasına göre belirlenir. Yani eda davası hangi mahkemede görülürse, tespit davası da aynı mahkemede görülecektir.<sup>60</sup> Fakat tespit davası açan kişinin eda ve inşai davadan farklı olarak korunmaya değer güncel bir varlığının bulunduğunu açıkça ortaya koyması ve hukuki yararını ispat etmesi gerekir.<sup>61</sup>

#### 1.2.1.2.1 İş sözleşmesi ilişkisi bulunması

İş sözleşmesi TBK m.393/T'de, "...işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmelerdir." şeklinde tanımlanmıştır. İş sözleşmesini diğer sözleşme türlerinden ayıran unsur bağımlılık olup, işçi işini işveren veya işveren vekilinin talimat ve denetimi altında, ona bağımlı olarak yerine getirmektedir.<sup>62</sup> Bazı durumlarda taraflar arasında yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi mi yoksa farklı türde bir sözleşme mi olduğu uyuşmazlık ortaya çıktığında önem kazanmaktadır. Böyle bir durumda sözleşme türü mahkeme tarafından belirlenir. Yargıtay kararına göre; taraflar arasında yıllık olarak yapılan avukatlık ücret sözleşmesinde, belirli dosyada vekalet değil davalının açmış olduğu, davalıya karşı açılan tüm davalar ve icra takiplerine davacının bakacağı, hukuki konularda danışmanlık yapacağı, davacı avukata bu hizmetlerinin karşılığı aylık maktu ücret ödeneceği kararlaştırılmıştır. Kıdem, ihbar tazminatı ve yıllık ücret alacağının ödenmesi istemli açılan davada; sözleşmenin bu hali ile vekalet ilişkisini aşması,

<sup>58</sup> Çenberci, a.g.e., ss.26-27; Bozkurt, a.g.e., s.148; Uygur, a.g.e., s.322; Şahlanan, "İş Yargılaması", a.g.m., s.389; Gülver, a.g.m., s.401.

<sup>59</sup> Çenberci, a.g.e., s.27.

<sup>60</sup> Yarg. 2 HD., E. 1977/4429, K. 1977/4492, 30.5.1977, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>61</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.254.

<sup>62</sup> Günay, a.g.e., s.53.

bağımlılık unsuru oluşturması ve hizmet ilişkisine dönüşmesi sebebiyle, davanın iş mahkemesinde görülmesine karar verilmiştir.<sup>63</sup>

İş sözleşmesi herhangi bir özel şekle tabi olmayıp, yazılılık şart değildir. Bir kimse, durumun gereklerine göre yalnız ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır. (TBK m.394/I-II).

İK m.10/II'de süreksiz işlerde TBK'nin uygulanacağı belirtilmiştir. İK yerine TBK'nin uygulanması iş mahkemelerinin görevine etki etmeyeceği söylenebilir. Çünkü İMK m.1/I'e aykırı bir durum söz konusu değildir. Maddi hukuk yönünden TBK uygulanacak ise de usul hukuku anlamında görevli mahkeme iş mahkemeleridir.<sup>64</sup>

Taraflarca iş sözleşmesine deneme kaydı konabilmektedir. Deneme süresi içerisinde iş sözleşmesi bildirimsiz ve tazminatsız sona erdirilebilse de, işçinin çalıştığı günler ve ücret işçilik hakları kapsamındadır. Dolayısıyla uyuşmazlık deneme süresi içerisinde meydana gelirse görevli mahkeme iş mahkemeleri olacaktır.<sup>65</sup>

İMK m.1 sadece iş sözleşmesinden bahsetse de iş sözleşmesinin sonuçlarını doğuran akitler (takım sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri, onun eki niteliğindeki protokoller vs.), işyeri iç yönetmeliklerinden doğan uyuşmazlıklarda kişi unsuru sağlandığı takdirde görevli mahkeme iş mahkemeleridir.<sup>66</sup> Örneğin; toplu iş sözleşmesi ile öngörülen disiplin kurulu kararları işçinin özlük haklarını ilgilendirdiğinden dolayı, disiplin kurulu kararlarının iptali istemi iş sözleşmesinden doğmuş sayılacağından görevli mahkeme iş mahkemesi olacaktır.<sup>67</sup>

Rekabet etme yasağı iş sözleşmesi devam ederken ve iş sözleşmesi sona erdikten sonra olmak üzere iki farklı şekilde karşımıza çıkar. İşçi işe alındığı tarihten çıkarıldığı tarihe kadar yani iş sözleşmesi devam ettiği müddetçe işverene karşı rekabette bulunamaz.<sup>68</sup> Aksi takdirde sadakat borcuna aykırı davranmış olur (TBK m.396/III). Sadakat borcuna aykırılık durumunda iş sözleşmesi devam ettiğinden ortaya çıkan

<sup>63</sup> Yarg. 9 HD., E.2004/31580, K.2005/432, 10.1.2005, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>64</sup> Çenberci, a.g.e., s.28.

<sup>65</sup> Uygur, a.g.e., s.323.

<sup>66</sup> Çenberci, a.g.e., s.30, Uygur, a.g.e., s.323.

<sup>67</sup> Yarg. 9 HD., E. 1996/1026, K. 1996/1385, 1.2.1996, bkz., Günay, a.g.e., s.55.

<sup>68</sup> Kenan Tunçomağ-Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 7. b., Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul, 2015, s.99.

uyuşmazlıkta görevli mahkeme iş mahkemeleridir. İşçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet etme yasağı ise rekabet etmeme borcu kapsamındadır. Rekabet yasağının iş sözleşmesi sona erdikten sonra devamı istenirse, tarafların bunu ayrıca sözleşmeyle kararlaştırması gerekir. Kararlaştırma ayrı bir sözleşmeyle veya mevcut iş sözleşmesine konulacak özel bir hükümle yapılabilir. İş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağına aykırı davranılırsa ortaya çıkan uyuşmazlıkta, TTK m.4'e göre TBK m.444'ten kaynaklanan davaların mutlak ticari dava sayılmalarından dolayı, görevli mahkeme ticaret mahkemeleridir.<sup>69</sup>

İşçinin mobbing ya da cinsel taciz halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği, hizmet ilişkisi içinde bulunduğu işverene kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı davası açabileceği, mobbingin faili işveren olsun olmasın işverenin gözetim borcu bulunduğu manevi tazminat davası açabileceği Yargıtay kararlarında belirtilmiştir.<sup>70</sup> İşçinin kişilik hakları ihlale uğradığında, arasında hizmet ilişkisi bulunmayan işveren vekili veya amir pozisyonundaki birine karşı açacağı şahsi davayı da iş mahkemelerinde açacaktır.<sup>71</sup> İşçi ile mobbing faili arasında hizmet ilişkisi bulunmasa da mobbingin çalışanın psikolojisi üzerinde yarattığı etki herhangi bir taciz olayından farklı sonuçlar doğurmakta, olayın işyeri atmosferinde gerçekleşmesi iş mahkemelerinin sahip olduğu özel uzmanlığı gerekli kılmaktadır.<sup>72</sup>

Gemi adamlarının ücret ve izin alacağına gemi siciline rehin olarak tescilli davalarında, taraflar arasında bir iş sözleşmesi olmuş olsa da, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK) kapsamında bir uyuşmazlık söz konusu ise ticari davadan bahsedilecektir. Dolayısıyla iş mahkemeleri yerine ticaret mahkemelerinin görevli olması söz konusudur.<sup>73</sup>

Taraflar arasında geçersiz bir iş sözleşmesi kurulmuşsa, bu durumda çalıştırılan kişi çalıştığı dönem için, bir işçinin bütün haklarına sahip, borçları ile de yükümlü sayıldığından görevli mahkeme iş mahkemesidir.<sup>74</sup>

<sup>69</sup> HGK, E. 2012/9-854, K. 2013/292, 27.2.2013, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>70</sup> Yarg. 9 HD., E. 2008/37500, K. 2010/31544, 4.11.2010, Yarg. 9 HD., E. 2008/14529, K. 2010/1463, 28.1.2010, Yarg. 9 HD., E. 2007/9154, K. 2008/13307, 30.5.2008, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>71</sup> Mustafa Kılıçoğlu, *6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü*, Legal Kitabevi San. ve Tic. Ltd. Şti., İstanbul, 2011, s.25.

<sup>72</sup> Aynaz Uğur, "İş Mahkemeleri Kanunu'nun Temel Özellikleri ve HMK Karşısındaki Durumu", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.110, Ocak-Şubat 2014, s.16.

<sup>73</sup> Yarg. 9 HD., E. 1999/7103 K. 1999/7700, 26.4.1999, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>74</sup> Çenberci, a.g.e., s.21; Uygur, a.g.e., ss.323-324.

### **1.2.1.2.2 İş Kanunu'na dayanma**

İMK m.1/I'de iş mahkemelerinin görevli olması için uyuşmazlık konusunun İK'ye dayanması koşulu getirilmiştir. 5521 sayılı İMK çıkarıldığı zaman "İş Kanununa" ibaresi genel iş kanunu olan yasayı ifade etmekte olup, henüz mevcut olmayan yasaları söz konusu ifadenin kapsamaması söz konusu değildir.<sup>75</sup>

Uyuşmazlık diğer iş kanunlarından doğduğunda iş mahkemelerinin görevli olup olmayacağı sorunu karşısında başlangıçta uyuşmazlıkların genel mahkemelerde görüleceği içtihadı yaygınken, sonradan içtihat yön değiştirerek iş mahkemelerinin görevli olması gerektiği fikri isabetli olarak benimsenmiştir. Ayrıca Tadil Tasarısı m.1/I'de; "hizmet (iş) akdinden yahut çalışma hayatıyla ilgili her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri, iş mahkemeleridir." ifadesi konuya açıklık getirmiştir.<sup>76</sup> Fakat BİK, DİK gibi diğer iş kanunlarından doğan iş uyuşmazlıklarında iş mahkemelerinin görevli sayılabilmesi için bu kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğuna ilişkin özel hüküm bulunması gereklidir.<sup>77</sup>

Ayrıca İş Kanunu'nun uygulanmadığı veya hak iddia edilen süre içerisinde yürürlükteki İş Kanunu veya diğer iş kanunlarına göre işçi sayılmayan kimselerin iş sözleşmesinden kaynaklanan davalarında görevli mahkeme iş mahkemesi değildir. Dolayısıyla sonradan çıkan kanun veya mevcut kanuna getirilen düzenleme ile kişi işçi tanımı kapsamına alınsa da uyuşmazlığın görev durumunda herhangi bir değişiklik olmayıp, iş mahkemesinin görevli olduğundan söz edilemeyecektir.<sup>78</sup>

### **1.2.1.3 Uyuşmazlık Hukuk Uyuşmazlığı Niteliği Taşımaktadır**

Taraflar arasındaki uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için yasada açıkça belirtildiği üzere, uyuşmazlığın (özel) hukuk uyuşmazlığı niteliği taşıması gereklidir (İMK m.1/I). Dolayısıyla iş kanunlarında düzenlenen suçlara ait davalar iş mahkemelerinde görülmez.<sup>79</sup>

---

<sup>75</sup> Günay, a.g.e., s.56.

<sup>76</sup> Çenberci, a.g.e., ss.30-31.

<sup>77</sup> Uygur, a.g.e., s.324.

<sup>78</sup> Bozkurt, a.g.e., ss.149-150.

<sup>79</sup> Bozkurt, a.g.e., s.151.

#### **1.2.1.4 Hukuk Uyuşmazlığı Niteliği Taşımayan İdari Para Cezaları**

İdari para cezaları iş yargısı açısından önemli bir konu olsa da iş yargısının kapsamında yer almazlar. Bunlar İK'den ve SSGSK'den doğan yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere kesilen cezalardır.<sup>80</sup> 4857 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan idari para cezalarında görevli yargı yerlerine değinecek olursak;

##### **1.2.1.4.1 4857 sayılı Kanun'dan kaynaklanan idari para cezalarında görevli yargı yeri**

4857 sayılı İK'den kaynaklanan idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yoluna ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Dolayısıyla idari para cezalarına karşı idare mahkemesinde mi, sulh ceza mahkemesinde mi yoksa iş mahkemesinde mi dava açılacağı problemi söz konusuydu. Bu belirsizliğin giderilmesi için Uyuşmazlık Mahkemesi görüşünü şu şekilde ortaya koymuştur: "4857 sayılı İş Kanunu'nda idari para cezasına karşı kanun yoluna ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır.

Öte yandan; 30.3.2005 gün ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 6.12.2006 gün ve 5560 sayılı Yasa'nın 31. maddesiyle değiştirilen 3. maddesinde,

"(1) Bu Kanunun; a) İdari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde, b) Diğer genel hükümleri, idari para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında, uygulanır."; Kanunun "Başvuru yolu" başlıklı 27. maddesinin 1. fıkrasında ise, "İdari para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idari yaptırım kararı kesinleşir." düzenlemeleri yer almıştır.

Bu düzenlemelere göre; Kabahatler Kanunu'nun, idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacağı; diğer kanunlarda görevli mahkemenin gösterilmesi durumunda ise uygulanmayacağı anlaşılmaktadır.

---

<sup>80</sup> Bozkurt, a.g.e., s.152.

Görev kuralları kamu düzenine ilişkin olduğundan, görev konusunda taraflara ilişkin bir müstesap hak doğmayacağı; bu nedenle, yeni bir yasayla kabul edilen görev kurallarının, geçmişe de etkili olacağı, bilinen bir genel hukuk ilkesidir.

...İncelenen uyuşmazlıkta, öngörülen idari para cezasının, 5326 sayılı Kanun'un 16. maddesinde belirtilen idari yaptırım türlerinden biri olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nda da idari para cezasına itiraz konusunda görevli mahkemenin gösterilmediği anlaşılmıştır. Bu durumda Kabahatler Kanunu'nun 3. maddesinde belirtildiği üzere, idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacak olması nedeniyle, görevli mahkemenin belirlenmesinde 5326 sayılı Yasa hükümleri dikkate alınacağından, idari para cezasına karşı açılan davanın görüm ve çözümünde, anılan Kanunun 27. maddesinin (1) numaralı bendi uyarınca adli yargının görevli olduğu sonucuna varılmıştır."<sup>81</sup> Uyuşmazlık mahkemesi İK'den kaynaklanan idari para cezası konulu uyuşmazlıklara adli yargıya bağlı sulh ceza mahkemelerince bakılacağına hükmetmiştir. Fakat idari para cezalarına itiraz merciinin adli yargı olması isteniyorsa, sulh ceza mahkemeleri yerine uzmanlık mahkemesi olan iş mahkemelerinin görevli olması kanımızca daha uygun olacaktır. Çünkü ihtisas mahkemelerinde görülen davalarda daha hızlı ve isabetli kararlar verilecektir.<sup>82</sup>

#### **1.2.1.4.2 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan idari para cezaları**

5510 sayılı Kanun m.102'de, idari para cezasının ilgiliye tebliğ ile tahakkuk etmesinden itibaren on beş gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) itiraz edebileceği, itirazın takibi durduracağı, SGK'ce itirazı reddedilenlerin kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde idare mahkemelerine başvurabilecekleri düzenlenmiştir.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu görüşünü şu şekilde açıklamıştır: "...dava konusu ödeme emri, kamu gücünün kullanılmasıyla ilgili idari para cezasının tahsil edilmesine ilişkin olup, idari işlem niteliğindeki ödeme emirlerinin iptali istemiyle açılacak

<sup>81</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, E. 2011/235 K. 2012/99, 21.5.2012, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>82</sup> Ercan Akyiğit, "İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeriyle İlgili Yargıtay Kararı Üzerine", *Çimento İşveren Dergisi*, C.25, S.1, Ocak 2011, s.41; Ali Şahin Akbulut, *İş Hukukunda İdari Para Cezaları*, 1.b., Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s.123; Arif Temir, "İş Hukuku Cezalarından Nasıl Kurtulunur?", *Yaklaşım Dergisi*, S.202, Ekim 2009, s.211.

*davalarda, kural olarak, idari yargının görevli olduğu dikkate alındığında, uyuşmazlığın görüm ve çözümünde idare mahkemesinin görevli olduğu açıktır. Ayrıca, idari para cezasının devamı niteliğindeki ödeme emrinin yargısal denetiminde idari yargının görevli olmasının, uyuşmazlığın çelişkisiz çözümünü ve yargılamanın çabuk bir biçimde sonuçlandırılmasını sağlayacağı kuşkusuzdur.*<sup>83</sup>

5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan idari para cezalarının tahsilinde kural olarak idare mahkemeleri görevli sayılacak ise de, aynı kanun m.88'de SGK'nin prim alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkındaki Kanu'nun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların çözümlenmesinde Kurumun alacaklı biriminin bulunduğu yer iş mahkemesinin yetkili olduğu belirtilmiştir.<sup>84</sup>

### **1.2.2 Basın İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi**

5953 sayılı BİK'ye 212 sayılı Kanunla getirilen Ek Madde 4'e göre; basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasında BİK ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları, 5521 sayılı İMK hükümlerine göre iş mahkemeleri tarafından bakılacaktır.

BİK m.1/I'de de kanun hükümlerinin kimler hakkında uygulanacağı belirtilmiştir. Buna göre, Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İK'deki "işçi" kapsamı dışında kalan kimseler çalışan, bu kişilerin işverenleri de çalıştıran sayılacaktır. Burada BİK'in, fikri çalışması bedeni çalışmasından üstün kişileri kapsamına aldığı görülmektedir. Dolayısıyla bedeni çalışmalarının üstün olmasından dolayı, BİK kapsamını dışında tutulan işçiler İK'ye göre işçi sayıldıkları ölçüde haklarındaki uyuşmazlıklar iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir.<sup>85</sup>

BİK m.1/II'de gazeteci, bu Kanun kapsamında fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışan kimsedir. Tanıma göre gazeteci kavramını oluşturan dört unsur; a) Çalışan

<sup>83</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, E. 2010/795 K. 2011/1488, 8.12.2011, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>84</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, E. 2012/598 K. 2013/640, 13.5.2013, bkz., Kararara İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>85</sup> Başterzi, a.g.t., s.79.

kimsenin Türkiye’de yayımlanan bir gazete veya mevkute yahut haber ve fotoğraf ajansında çalışması gereklidir. b) Gazetecilik mesleği ifa edilmelidir. c) Çalışma karşılığında gazeteciye işveren tarafından ücret ödenmelidir. d) İK’deki işçi tanımı dışında olma unsuru gerçekleşmelidir. Yani kişinin fikri çalışması, beden çalışmasından üstün olmalıdır.<sup>86</sup>

İş sözleşmesi ile çalışan fikir işçilerinin İK kapsamında yer aldıklarını söyleyebiliriz. Fikri çalışması beden çalışmasından üstün olan basın mesleğinde çalışan kişilerse, İK kapsamı dışında tutulmalarına ilişkin 4857 sayılı İK’de herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Fakat bu meslek grubunda çalışanların iş ilişkileri hakkında 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) düzenlendiğinden, İK kapsamı dışında oldukları sonucuna varabiliriz.<sup>87</sup>

Ayrıca BİK m.1 kapsamında olmakla birlikte devlet, vilayet, belediyeler ve iktisadi devlet teşekkül ve müesseseleri ve sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında BİK hükümleri uygulanmayacaktır (BİK m.2/II). Bu kişiler İK’ye göre işçi sayıldıkları ölçüde haklarındaki uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde, memur sayılan kişilerin uyuşmazlıkları idare mahkemelerinde görülecektir.

### **1.2.3 Deniz İş Kanunu’ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi**

854 sayılı DİK m.46’da, bu Kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla bu kişilerin işveren veya işveren vekilleri arasında DİK’den veya iş sözleşmesinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı İMK hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, DİK kapsamında çıkan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli olacaktır.

Kanunun kapsamı DİK m.1’de belirtilmiştir. Buna göre DİK, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağı’nı taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir

---

<sup>86</sup> Bozkurt, a.g.e., ss.166-167.

<sup>87</sup> Haluk Hadi Sümer, *Bireysel Basın İş Hukuku*, Mimoza Yayınları, Konya, 2013, s.16.



iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları, bunların işverenleri hakkında uygulanacaktır.<sup>88</sup> Ayrıca işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla ise yahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı beş veya daha fazla ise söz konusu durumlarda da DİK uygulanacaktır. Kanun kapsamında sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da gemi sayılacaktır. Gemi yabancı ülke bayrağı taşıyor veya gemi Türk bayraklı olsa bile yüz grostonilatoluk değilse, bu gemide çalışanlar hakkında DİK uygulama alanı bulmaz. Yabancı bandıralı gemilerde çalışan kişilerin işçilik alacaklarına yönelik davalarda görevli mahkeme iş mahkemeleri olmayıp, deniz ihtisas mahkemeleridir.<sup>89</sup> Belirtmek gerekir ki; işçi deniz taşıma işinde çalışır, fakat çalıştığı gemi DİK kapsamına girmezse, taşıma işinde çalışan işçiler İK kapsamı dışında kaldığından, TBK hükümleri uygulanacak, ortaya çıkan uyuşmazlıklar genel görevli mahkemelerde çözümlenecektir.<sup>90</sup>

Burada işveren, gemi adamı, kaptan, işveren vekili kavramlarının anlamları üzerinde durmak gereklidir. DİK m.2’de işveren; gemi sahibi veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimse, gemi adamı; bir iş sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler, kaptan; gemiyi sevk ve idare eden kimse veya zorunlu sebeplerle görevinin başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimse, işveren vekili; kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimse olarak tanımlanmıştır. TTK’de donatan (işveren tanımı kapsamında düşünülebilir); gemisini menfaat sağlamak amacıyla suda kullanan gemi sahibi olarak (m.1061/I), gemi adamı; kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide çalıştırılan diğer kişiler olarak (m.934/I) tanımlanmıştır.

Yukarıda BİK kapsamında çalışanların İK’ye tabi olmayacaklarını belirtmiştik. Aynı şekilde DİK kapsamında çalışan gemi adamlarının da kendileri hakkında ayrı bir kanun düzenlenmesinden dolayı İK kapsamında olmayacaklarını söyleyebiliriz.<sup>91</sup>

HGK, TTK’nin kaptanla ilgili hükümlerinin bir kimsenin DİK anlamında gemi adamı sayılıp sayılmayacağına ilişkin bir etkisinin olmayacağına, gemi adamının belirlenmesinde DİK’in göz önünde bulundurulması gerekeceğine, birinci kaptan DİK

---

<sup>88</sup> Yarg. 13 HD., 7863/8919, 20.10.1994; Yarg. 13 HD.,324/722, 9.2.1999, bkz., Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5621.

<sup>89</sup> Yarg. 9 HD., E.K., 43856/38043, 18.10.2011, bkz., Durmuş Özcan, *Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.1174.

<sup>90</sup> Bektaş Kar, *Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı)*, 1.b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s.66; Yarg. 9 HD., E. 2009/6543 K. 2009/12102, 28.4.2009, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>91</sup> Kar, a.g.e., s.63.

bakımından gemi adamı sayılmayacağına ilişkin karar vermiştir. Gerekçede; kaptanın her ne kadar DİK m.2/I-b’de, gemi adamı kapsamı içerisinde yer almış olsa da, DİK m.2/I-c ve ç bentlerinde gemiyi sevk ve idare ettiği ve işveren adına ve hesabına hareket yetkisinin bulunduğu ve işveren gibi sorumlu tutulduğu için, DİK kapsamında hem gemi adamı hem de işveren vekili sayıldığı belirtilmiştir. HGK, bir gemide birden fazla kaptan bulunabileceği hükmü karşısında (DİK m.27/I), birinci kaptan ile diğer kaptanların hukuki statülerinin belirlenmesi gerektiği, diğer kaptanların m.2’de geçen gemi adamları kapsamında sayılacağı, fakat birinci kaptan gemiyi sevk ve idare ettiğinden ve gemi adamlarına karşı işveren olarak sorumlu olduğundan bu kişilerin gemi adamı kapsamına giremeyeceği sonucuna varmıştır.<sup>92</sup>

#### **1.2.4 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi**

7.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 18.10.2012 kabul tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na ilişkin düzenlemeler yürürlük kazanana kadar, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun (TİSGLK) 6356 sayılı STİSK’e aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam edilmiştir (STİSK Geçici m.3). Ayrıca diğer mevzuatlarda 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara yapılan atıfların, 6356 sayılı Kanun’a yapılmış sayılacağı hükmü getirilmiştir (STİSK m.81/2).<sup>93</sup>

2821 sayılı SK’de (m.63/II) ve 2822 sayılı TİSGLK’de (m.66/II) bu Kanunların uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli olan iş mahkemelerinde çözümleneceği belirtilmiştir. 6356 sayılı STİSK’te (m.79/1) de bu Kanun’un uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde çözümleneceği hükmü, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla paralellik göstermiştir. Yargıtay, 6356 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra, göreve ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde 2821 ve 2822 sayılı mülga Kanunlara atıfta bulunmuştur.<sup>94</sup>

<sup>92</sup> HGK, E. 1970/9-112, K. 1974/520, 15.5.1974, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>93</sup> Mülga 274 ve 275 sayılı Kanunlarda iş mahkemelerinin göreviyle ilgili çeşitli maddelere yer verilmiş olsa da uyuşmazlıkların çoğunluğu açısından bir merci gösterilmemesi farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmuş, mülga 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla bu belirsizlik giderilmiştir, Çenberci, a.g.e., s.36.

<sup>94</sup> “...hava taşıma faaliyeti yapan işyerinde sendika örgütlenmesi sonucu Toplu İş Sözleşmesi yapılmış ise, sendika üyesi işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve

STİSK'in (mülga 2821, 2822 s.k.) bazı maddelerinde iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilmişse de, göreve ilişkin Kanun'da açıklık bulunmayan hallerde karmaşıklığı gidermek için 79. maddede Kanun kapsamındaki uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği hükmü getirilmiştir. Fakat Kanun kapsamındaki uyuşmazlıklardan kastedilen, hukuk uyuşmazlıklarıdır. Ceza hükümlerinin (STİSK m.78) uygulanmasına ilişkin ceza davaları iş mahkemelerinde değil, ceza mahkemelerinde görülecektir.<sup>95</sup>

Ayrıca, STİSK m.79'da “*Bu Kanun'un uygulanmasından*” kasıt sadece STİSK değildir. STİSK'te boşluk olan hallerde m.80'de anılan diğer Kanunların (Türk Medeni Kanunu, Dernekler Kanunu, Türk Borçlar Kanunu) STİSK'e aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır. Dolayısıyla uyuşmazlık STİSK'ten değil de Dernekler Kanunu'ndan kaynaklanmış olsa bile görevli mahkeme yine iş mahkemesi olacaktır.<sup>96</sup>

STİSK, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmaları, uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözülmesi amacıyla taşımaktadır (STİSK m.1). Dolayısıyla sendika kapsamı içinde sayılmayan toplulukların temsilciliklerinin kapatılması veya faaliyetlerinin durdurulmasına ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkeme iş mahkemeleri olmayıp, genel mahkemelerdir.<sup>97</sup> Ayrıca sendika ile işveren arasındaki uyuşmazlık konu itibariyle İMK ve STİSK'te (SK, TİSGLS) belirtilen iş mahkemelerinde görülecek davalardan değilse, iş mahkemeleri görevsiz sayılacaktır.<sup>98</sup>

Resmi Arabulucu Seçici Kurulu'nun işleminin iptali istemiyle dava açıldığında, görevli yargı yeri idare mahkemesidir. Çünkü resmi arabuluculuk Çalışma Bakanlığı eliyle yapılan bir kamu hizmeti olmasından dolayı, statü hukukunun egemenliği söz konusudur.<sup>99</sup>

---

Lokavt Kanununun 66. maddesi (6356 S.K. m.79) uyarınca iş mahkemesinde görülmesi gerekir.”, HGK, E.2013/13-2317, K.2015/1509, 5.6.2015, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>95</sup> Şahlanan, “İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması”, a.g.m. s.119; Gülver, a.g.m., s.404.

<sup>96</sup> Fevzi Şahlanan, *Sendikalar Hukuku*, Yılmaz Ajans Matbaacılık, İstanbul, 1995, s.21.

<sup>97</sup> Yarg. 9 HD., E. 2000/19723 K. 2000/19481, 21.12.2000, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 5.b., Turhan Kitabevi, Ankara, 2015, s.24.

<sup>98</sup> Yarg. 9 HD., E. 1982/4548 K. 1982/5345, 1.6.1982, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>99</sup> Yarg. 9 HD., E. 1992/37 K. 1992/40, 26.10.1992, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Bozkurt, a.g.e., s.157.

Yargıtay, bağımsız ev çalışanlarının herhangi bir sendikal faaliyette bulunamayacağı, dolayısıyla haklarında açılacak davada iş mahkemelerinin görevsiz olduğuna ilişkin yerel mahkemenin vermiş olduğu kararı, bağımsız ev çalışanlarının sendika kurabilmelerinin önünde yasal bir engel bulunmadığı gibi bağımsız ev çalışanlarının iş kolları içinde genel işler kapsamında değerlendirilmesi gerektiğinden, haklarında çıkan bir uyuşmazlıkta iş mahkemelerinin görevli olacağı kararını vererek yerel mahkemenin kararını bozmuştur.<sup>100</sup>

### **1.2.5 Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi**

Yargıtay 11.5.1993 tarihinde memur sendikalarının 2821 sayılı Kanun anlamında sendika sayılamayacağını, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'ndan kaynaklanan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin değil, asliye hukuk mahkemelerinin görevli olacağına ilişkin karar vermiştir.<sup>101</sup> Ancak bugün 4688 sayılı KGSTSK m.6/VII, m.10/VIII, m.14/IV, m.16/IV, m.30/son, m.37/I'de iş mahkemelerinin madde kapsamındaki uyuşmazlıklarda görevli olduğu belirtilmiştir. Diğer maddelerden kaynaklanan uyuşmazlıklarda ise hangi mahkemenin görevli olduğu açık olarak belirtilmemiştir.

KGSTSK m.43'te, bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde SK (STİSK), Dernekler Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve kamu görevlilerinin tabi oldukları personel kanunlarının ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Görev, kamu düzenine ilişkindir. Kanun hükümlerinde boşluk bulunması halinde genel mahkemelerin görevli olduğunu söyleyebiliriz. Fakat KGSTSK m.43'teki atıftan Kanun'da göreve ilişkin boşluğun doldurularak, STİSK m.79/I hükmünün (KGSTSK'nin uygulanmasından doğan hukuk uyuşmazlıklarının iş mahkemelerinde çözümlenmesi) 4688 s.k.'nin bütününe uygulanması gerekmektedir.<sup>102</sup>

<sup>100</sup> Yarg. 9 HD., E. 2014/19369 K. 2014/23540, 7.7.2014, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>101</sup> Yarg. 9 HD., E. 1993/6593 K. 1993/7981, 11.5.1993, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>102</sup> Kılıçoğlu, a.g.e., s.37; Gülver, a.g.m., s.405; Karşı görüş bkz. Şahlanan, a.g.e., ss.21-22.

## 1.2.6 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi

İMK m.1/B'de iş mahkemeleri; “İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakarlar.” İşçi Sigortaları Kurumu'ndan bugün, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nı anlamak gereklidir (SSGSS m.3/I). 5510 sayılı SSGSK m.101'e göre; “Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.” 5510 sayılı SSGSK kabul edilmeden önceki dönemde yürürlükte olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK), 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (Bağ-Kur Kanunu) ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'nda (Tarım Bağ-Kur Kanunu) benzer düzenlemeler mevcuttu.<sup>103</sup> 506 sayılı Kanun m.134'e göre; “Bu kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlık, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür.” 1479 sayılı Kanun m.70/I'e göre; “Bu Kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür.” 2926 sayılı Kanun m.55/I'e göre; “Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür.” Ayrıca 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu m.39/I-a'nın SSGSK m.101'e atfı dolayısıyla bu kanundan çıkan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevlidir. Maddelerde geçen “uzlaşmazlıktan” kastedilen “uyuşmazlık”, “bu davalara bakmakla görevli mahkeme” ile kastedilen ise iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemeleridir.<sup>104</sup> 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmesiyle Türk sosyal sigorta rejiminin temel Kanunu haline gelmiştir.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> “5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce, hizmet akdine dayalı olarak bir işverene bağımlı çalışan ve sosyal güvence yönüyle Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi bulunan işçiler ile kendi adlarına bağımsız olarak çalışan ve sosyal güvence yönüyle Bağ-Kur'a tabi olan sigortalılar ve kamu idarelerinde çalışan ve sosyal güvence yönüyle Emekli Sandığına tabi olan memur ve diğer kamu görevlileri çalışma hayatlarında kendilerine uygulanan mevzuatın niteliği gözetilmeksizin Sosyal Güvenlik Kurumunun kurulması ile tek bir sosyal güvence altında birleşmiştir.”; AYM, E.2010/65, K.2011/169, 22.12.2011, RG.25.1.2012, s.28184.

<sup>104</sup> Çenberci, a.g.e., s.33,35; Gülver, a.g.m., s.406.

<sup>105</sup> Yusuf Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*, 7.b., Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Bursa, 2015, s.39.

506, 1479, 2926 ve 5510 sayılı Kanunlardan önce yürürlük kazanan 5521 sayılı İMK'nin m.1/B hükmünün "sonraki kanun öncekini ilga eder" ilkesi uyarınca yürürlükten kalkmış olması gerektiği düşünülse de, 5521 sayılı Kanun'dan sonra yürürlük kazanan kanunların İMK m.1/B'yi yürürlükten kaldırıcı nitelik taşımadığı, aksine iş mahkemelerinin görev alanını genişletmekte olduğu söylenebilir. Çünkü 5521 sayılı İMK m.1/B, sosyal güvenlik ile ilgili oldukça dar bir düzenleme içermekte olup, kendisinden sonra yürürlüğe giren 506, 1479, 2926 ve 5510 sayılı Kanun hükümlerine karşı herhangi bir aykırılık içermemektedir. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda da mülga 506 sayılı Kanun ve 5521 sayılı Kanun hükümlerine birlikte değinmiş, önceki Kanun olmasına rağmen İMK m.1/B'nin yürürlükte olduğunu ortaya koymuştur.<sup>106</sup> Yargıtay içtihadında; "5521 s. "İş Mahkemeleri Yasası"nın 1/B maddesine göre, Kurum ile sigortalılar ya da hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıkların çözüm yeri, İş Mahkemeleridir. Dava konusu olayda, öteki koşullar yanında davacının sigortalı olma koşulu da gerçekleşmiş olup, bu nitelik dava tarihinde de sürmektedir. Öte yandan, uyuşmazlık konusu 506 s. Yasa'nın uygulama alanına girmektedir. Bu nedenle dava, 506/134 üncü madde gereğince İş Mahkemesinde görülmelidir."<sup>107</sup>

İMK m.1/B'ye göre iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için uyuşmazlığın tarafları, SGK ile sigortalılar veya yerine geçen hak sahipleri olmalıdır. Maddede uyuşmazlığın niteliği hakkında bir açıklık olmamakla birlikte, uyuşmazlığın sigortalılık ilişkisinden kaynaklanması gereklidir.<sup>108</sup> Aksi halde iş mahkemelerinin görevli olduğundan söz edilemez. Örneğin; kuruma ait bir binada kiracı olarak oturan sigortalı ile kurum arasındaki kira ilişkisinden doğan uyuşmazlıkta iş mahkemesi görevli değildir. Çünkü uyuşmazlık sigorta ilişkisinden doğmamıştır.<sup>109</sup>

5510 sayılı Kanun m.101'de iş mahkemelerinin görevli olması açısından Kanun'da belirtilen istisnai haller dışında, uyuşmazlığın niteliğinin ve tarafların bir önemi yoktur. Uyuşmazlığın tarafları Kurum veya 5510 sayılı Kanun'a tabi olmasa bile uyuşmazlık 5510 sayılı Kanun'un uygulanmasından kaynaklanıyorsa çözüm yeri iş mahkemesidir.<sup>110</sup> SSGSK'den kaynaklanan bir uyuşmazlığın olması iş mahkemelerinin görevli olması için

<sup>106</sup> Şahlanan, "İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması", a.g.m., s.117.

<sup>107</sup> HGK, E. 1974/412 K. 1975/55, 22.1.1975, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>108</sup> Şahlanan, "İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması", a.g.m., s.117.

<sup>109</sup> Şahlanan, "İş Yargılaması", a.g.m., s.398.

<sup>110</sup> Uygur, a.g.e., s.332,334.

yeterlidir. İdarenin tarafı olduğu uyuşmazlıklar idare mahkemelerinde görülürken, SSGSK'nin uygulanmasından doğan bir idari uyuşmazlık durumunda iş mahkemeleri görevlidir.<sup>111</sup> Aynı durum 506, 1479 ve 2926 sayılı Kanunların uygulandığı dönemlerde de geçerliydi. Davacı işveren idarenin, garaj inşaatında taşeronluk yapan davalının çalıştırdığı işçilerin sigorta primlerini ödemeyip, söz konusu primleri kendisinin ödemek zorunda kaldığını iddia ve ödediği meblağı taşerondan talep ettiği davada Yargıtay, uyuşmazlığın sigorta ilişkisinden doğmuş olmasa bile 506 sayılı Kanun m.134 gereği iş mahkemelerinin görevli olması gerektiğine karar vermiştir.<sup>112</sup> Ayrıca SSK'den (SSGSK) kaynaklanan bir uyuşmazlığın iş mahkemesinde görülebilmesi için uyuşmazlık taraflarının mutlaka yasanın öngördüğü kişilerden olma zorunluluğunun bulunmadığı, iş davası ile hukuki ya da dolaysız ekonomik bağlantı içerisinde bulunan diğer davaların da iş mahkemelerinde görüleceğine hükmedilmiştir.<sup>113</sup> Davacı Kurum'un 506 sayılı Kanun hükmüne göre davalıya bağladığı gelirleri, işlemdeki yanlışlık sebebiyle geri istediği davada, davalı tarım işçisidir. İMK'de iş mahkemelerinin görevli olması için davalının İK kapsamında olması gereklidir. Fakat davalı tarım işçisi İK kapsamı dışında olduğundan İMK'ye göre, iş mahkemelerinin görevli olmayacağını söylesek de, 506 sayılı Kanun'un uygulanmasından doğan davalarda kişi unsurunun bir önemi yoktur. Dolayısıyla uyuşmazlık 506 sayılı Kanun'dan kaynaklandığından iş mahkemeleri görevli olduğuna hükmedilmiştir.<sup>114</sup>

SGK'nin hatalı işlemleri sebebiyle, uğranılan maddi ve manevi zararların tazmini istemine ilişkin davanın, 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasından dolayı hukuki nitelikçe iş mahkemelerinin görev alanına gireceğine hükmedilmiştir.<sup>115</sup> SGK'nin sigortalısına sağlamakla yükümlü olduğu sağlık yardımlarının ödenmesi isteğiyle açılan davada iş mahkemelerinin görevli olacağına hükmedilmiştir. Çünkü davacı ile SGK arasında bir sözleşmeden kaynaklanan bir borç bulunmayıp, uyuşmazlığın temeli SGK'nin sigortalısına sağlamakla yükümlü olduğu sağlık yardımlarının ödetilmesi isteğidir. Kurum ile sigorta bağı olan bir şahıstan ziyade, sözleşmesel bağı bulunan bir kişi arasındaki uyuşmazlıkta iş mahkemeleri görevli değildir. Ayrıca kararda görev ile ilgili belirtildiği üzere, HUMK m.25/son (HMK m.23/2) uyarınca iş mahkemesince verilen görevsizlik kararı Yargıtay'ın denetiminden geçmeden kesinleşirse, davaya sonradan bakacak olan

---

<sup>111</sup> Günay, a.g.e., s.62.

<sup>112</sup> Yarg. 10 HD., E. 1974/2310, K. 1974/3319, 16.4.1974, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>113</sup> Yarg. 10 HD., 1013/1716, 27.2.1979, bkz., Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5611.

<sup>114</sup> Yarg. 10 HD., E.6289, K.8454, 23.10.1979, bkz., Uygur, a.g.e., ss.391-392.

<sup>115</sup> HGK, E.2013/10-2277 K.2014/90, 12.2.2014, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

mahkemeyi bağlamaz.<sup>116</sup> Yani kanun yolu incelemesi sonucunda kesinleşen göreve (veya yetkiye) ilişkin kararlar, davaya sonradan bakacak mahkemeyi bağlamaktadır. Şunu da ekleyelim ki; İMK m.8/3 uyarınca, iş mahkemelerinden verilen kararlara ve buna bağlı Yargıtay ilamına karşı karar düzeltme yolu kapalıdır. Ancak, Yargıtay onama ya da bozma kararlarında açıkça maddi hatanın bulunduğu hallerde, dosyanın yeniden incelenmesi mümkündür. 5510 sayılı Kanun'un uygulanmasından kaynaklanan davada iş mahkemesinin görevsiz olduğuna ilişkin kesinleşen görevsizlik kararında, maddi hata olduğu gerekçesiyle Yargıtay Dairesinin bozma ilamı ortadan kaldırılmıştır.<sup>117</sup>

5510 sayılı Kanun m.101'de Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği belirtilmesine karşın, bazı maddelerde uyuşmazlığın giderilmesinde başka bir merci görevlendirilmişse, uyuşmazlık iş mahkemeleri yerine o merci tarafından çözülür. Örneğin; yönetmelikte belirlenen hastalık dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda karar mercii Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'dur (m.14/son). SSGSK m.95'te belirtilen durumlarda verilen raporlar üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından verilen kararlara karşı itirazlar Yüksek Sağlık Kurulu tarafından karara bağlanır (m.95/II). İdari para cezalarına karşı itirazı reddedilenler, kararın kendilerine tebliği tarihinden itibaren otuz gün içinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler (m.102).

Sağlık kurumunda çalışan doktorun hatasından kaynaklanan tazminat davası,<sup>118</sup> hastane personelinin tedavi görmekte olan kişiye tecavüz girişiminde bulunması durumunda açılan manevi tazminat davası,<sup>119</sup> hizmetin yürütülmesi sırasındaki kusurdan<sup>120</sup> kaynaklandığından görevli mercii idari yargıdır. Çünkü hizmet kusurundan kaynaklanan davalar ne 5521 sayılı Kanun m.1, ne de 506 sayılı Kanun m.134 (5510 s.k. m.101) kapsamına girer. Fakat Yargıtay sonradan önüne gelen, doktorun haksız eylemine dayanan hizmet kusuruna ilişkin tazminat davasında görevli mercii belirlerken TBK m.55'e (6098

---

<sup>116</sup> Yarg. 3 HD., E.2011/1556, K.2011/5983, 11.4.2011; Yarg. 3 HD., E.2008/16197, K.2008/19666, 11.4.2011; Yarg. 10 HD., E.2004/10364, K.2005/342, 31.1.2005, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>117</sup> Yarg. 21 HD., E.2015/18057, K.2015/22063, 9.2.2015, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>118</sup> Yarg. 21 HD., E.1997/2139, K.1997/3940, 10.6.1997, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>119</sup> Yarg. 21 HD., E.1997/15945, K.1997/15945, 22.9.1997, bkz., Günay, a.g.e., ss.138-139.

<sup>120</sup> "İdarenin görevlilerinin, görevleri gereği, görevleri sırasında, kendilerine verilmiş araç ve gereçleri kullanarak veya görevlerinin verdiği nüfuzu ve yetkileri kullanarak görevleriyle, doğrudan veya dolaylı ilgili olan hukuka aykırı işlem ve eylemleriyle üçüncü kişilere verdiği hukuka aykırı zararlar, idarenin hizmet kusuru olarak kabul edilmektedir.", Ahmet Bozdağ, "İdare Hukukunda İdarenin Hizmet Kusuru ve Danıştay Uygulaması", *Türk İdare Dergisi*, S.468, 2010, s.36.



sayılı TBK m.66) dayanmış, görevli mahkemenin genel hukuk mahkemeleri olabileceği şeklinde görüş değişikliğine gitmiştir.<sup>121</sup>

Sigortalının ölümüyle hak sahiplerine kurumca yapılan ödemede, kurumun hak sahiplerine yaptığı harcamadan dolayı ortaya çıkan zararının, kendisinin suç sayılır bir hareketi olmayan üçüncü kişi hakkında sadece istihdam eden sıfatına dayanarak (TBK m.66/I) rücu açtığı tazminat davasının çözüm yeri iş mahkemeleri olmayıp, genel nitelikli mahkemelerdir.<sup>122</sup>

2575 sayılı Danıştay Kanunu m.24/I-c'ye göre Danıştay, bakanlıklar ile kamu kuruluşları veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca çıkarılan ve ülke çapında uygulanacak düzenleyici işlemlere karşı açılan iptal ve tam yargı davalarını ilk derece mahkemesi olarak çözümler. Dolayısıyla SGK'nin ülke çapında uygulanmak üzere çıkardığı genelgeler ve tüzükler 5510 sayılı Kanun'un uygulanmasından doğsa bile bu genelge ve tüzüklere karşı açılacak davalar 2575 sayılı Kanun'daki hüküm gereği iş mahkemelerinde değil, Danıştay'da görülecektir. Eğer 5510 sayılı Kanun'un uygulamasından doğan düzenleyici işlem, ülke genelinde değil de belli bir il ya da bölge için çıkarılmışsa bu işlem hakkında açılacak dava iş mahkemelerinde görülecektir.<sup>123</sup>

5510 sayılı Kanun m.88/XIX uyarınca Kurum'un prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'un uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkların çözümlenmesinde, Kurum'un alacaklı biriminin bulunduğu yer iş mahkemesi yetkilidir.<sup>124</sup>

Emekli Sandığı tarafından 2001 yılında bağlanan yetim aylığının, idareden kaynaklanan hata nedeniyle fazla ödendiğinin tespit edilmesi üzerine, fazla tutarın kesileceğine ilişkin işlemin iptali istemiyle idare mahkemesinde açılan davanın görev yönünden reddi yolundaki kararın temyiz incelemesinde, itiraz konusu kural olan SSGSK m.101'in ("... bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.") Anayasa'nın m.2, 37, 125 ve 155. maddelerine aykırı olduğu kanısına varan Danıştay Onbirinci Dairesi iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvuruda

<sup>121</sup> Yarg. 21 HD., E.2005/1827, K.2005/5021, 16.5.2005, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>122</sup> İBGK, E.1982/4, K.1982/4, 8.12.1982, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>123</sup> Bozkurt, a.g.e., s.159; Bozkurt, "İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi", *Ankara Barosu Dergisi*, a.g.m., s.192.

<sup>124</sup> Yarg. 12 HD., E.2009/27336, K.2010/8199, 6.4.2010; Yarg. 4 HD., E.2009/1325, K.2009/8772, 30.6.2009, bkz., Mustafa Kırmızı, *6100 Sayılı Yeni HMK Değişiklikleriyle Hukuk Mahkemelerinde Görev ve Yetki*, 1.b., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011, ss.526-527.

bulunmuştur. Başvuru gerekçesi; SGK’ce kamu hizmeti yerine getirilirken kamu gücü kullanılarak 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunan sigortalılar hakkında tesis edilen tüm işlemlerin idari işlem niteliğinde bulunması ve bu işlemler nedeniyle idare ile ilgililer arasında çıkan uyuşmazlıkları çözmekle görevli yargı yerinin Anayasal düzenlemeye göre idari yargı olması dolayısıyla SSGSK’nin 101. maddesinin Anayasa’nın 2, 37, 125 ve 155. maddelerine aykırılık oluşturmasıdır.

Anayasa Mahkemesi iptali istenen kuralın Anayasa’ya aykırı bulunmadığından iptal isteminin oyçokluğuyla reddine karar vermiştir. Gerekçede belirtildiği üzere; iş mahkemelerinin, iş hukukundan doğan uyuşmazlıklara bakmak üzere 5521 sayılı İMK’ye dayanarak kurulmuştur. İptali istenin kural, SGK’nin prim ve diğer alacaklarının hesaplanması, sigortalı olma hakkının kazanılması ya da kaybedilmesi, ihbar, kıdem ve diğer tazminatlardan doğan uyuşmazlıklar sonucunda hükmolunan miktarların ve bunlara uygulanacak faiz oranlarının hesaplanması gibi kendi içinde bütünlük ve ihtisas gerektiren konuları kapsadığından, bu konuların iş hukuk ile yakından bağlantılı ihtisaslaşmış bu mahkemelere bırakılması gerekmektedir. SSGSK kapsamındaki davaların ihtisas mahkemesi tarafından görülmesi hak arama özgürlüğünü kolaylaştıracak ve bu surette kısa sürede sonuç alınacaktır.

Karşı oy gerekçesinde, Anayasa Mahkemesi kararlarıyla haklı neden ve kamu yararı gibi hizmet gereklerinin zorunlu kıldığı bazı durumlarda idare hukuku alanına ait konularda idari yargının, özel hukuk alanına ait konularda adli yargının görevli olması kuralına istisna getirilebileceği fakat bu istisnanın çok sınırlı tutulması gerektiği, yasa koyucunun mutlak bir takdir hakkının olamayacağı belirtilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı’nın idari bir organ olması ve yaptığı işlemlerin de tek taraflı idari işlemler olması dolayısıyla istisna getirilecek herhangi bir durumun olmadığı ve idari yargının görevli olması gerektiği karşı oyda dile getirilmiştir.<sup>125</sup>

Kanımızca, Anayasa Mahkemesi’nin vermiş olduğu karar isabetlidir. Çünkü ihtisas mahkemesi niteliğindeki iş mahkemelerinin, iş hukuku ile bağlantılı tüm uyuşmazlıklarda görevli olması gereklidir. Örnek vermek gerekirse; iş mahkemelerinin görev alanı içinde giren bir dava ile iş mahkemelerinin görev alanına girmeyen dava arasında bağlantı

---

<sup>125</sup> AYM, E.2010/65, K.2011/169, 22.12.2011, RG.25.1.2012, s.28184.

bulunması halinde iki dava iş mahkemesinde birleştirilerek görülebilmektedir.<sup>126</sup> İşçi veya işveren olmayıp, herhangi bir hizmet ilişkisi içinde bulunmayan bir kişi, iş mahkemesinde açılan bir iş davasında işçi veya işverenin yanında dava arkadaşı olabilmektedir.<sup>127</sup> İş mahkemesinde görülen bir iş davasına karşı iş davası olmayan bir dava karşı dava olarak açılabilir.<sup>128</sup> Yani kişi ve konu unsuru yönünden sert sınırlamalara gidilmeden, iş hukukuyla ilgili herhangi bir uyuşmazlığın genel mahkemelerden ziyade iş mahkemelerinde görülmesi gereklidir. Böylece daha isabetli kararların verileceği düşüncesindeyiz. Bunun için öncelikle İMK başta olmak üzere iş mahkemelerinin görev alanına ilişkin kanun maddelerinde düzenleme yapılması aciliyet göstermektedir.

Son olarak belirtilmelidir ki; İMK m.1'e eklenen 2.7.2012 tarihli ek fıkraya göre; birden fazla iş mahkemesinin bulunduğu yerlerde, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaların görüleceği iş mahkemeleri HSYK tarafından belirlenecektir. Kanun hükmünden hareketle belirli illerde, iş mahkemeleri yanında sosyal güvenlik mahkemeleri kurulmuştur. Bazı iş ilişkilerinin iş hukuku kadar sosyal sigortalar hukuku kapsamı dışında bırakılmış olmasına karşın, iş sözleşmesi dışında çalışan bazı bağımlı çalışanların (memur) ve bağımsız çalışanların sosyal güvenlik hukuku kapsamına alınması her iki hukuk dalı arasındaki yakınlığı ortadan kaldırmaz. Her iki hukuk dalı sosyal adaleti gerçekleştirmeyi amaçlarken, birbirini de tamamlar. Dolayısıyla sosyal güvenlik konularını içermeyen iş hukukuna dar anlamda iş hukuku, bu konuları içeren iş hukukuna da geniş anlamda iş hukuku ya da "sosyal hukuk" denilebilir.<sup>129</sup> Yani hukuksal ilişkide tarafların sosyal eşitsizliğini gidermek amacıyla zayıf olan taraf korunarak somut eşitliğin sağlanması hedeflenir.

<sup>126</sup> Yarg. 10 HD., E.2005/13383, K.2006/2581, 13.3.2006, bkz., Kırmızı, a.g.e., ss.509-510; Uygur, a.g.e., s.335.

<sup>127</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5623; "Davacı ile davalılardan T.Ö. arasındaki ilişki hizmet (iş) sözleşmesine dayanmaktadır. Böylece davacı işveren, T.Ö. ise onun işçisidir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. Maddesi hükmü gereğince işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekili arasında çıkan, hizmet (iş) akdine veya İş Kanununa dayanan, her türlü hak iddialarından doğan uyuşmazlığın çözüm yeri İş Mahkemeleridir. Diğer davalıların atama tasarrufu ile davacı idareye bağlı olmaları görevi etkilemez. Ötekilerin de işçi olan davalıya tabi tutulup tümü için dava İş Mahkemesinde görülmeli ve karara bağlanmalıdır." Yarg. 13 HD., E.1984/5661, K.1984/6605, 25.10.1984; ayrıca bkz. HGK, E.2013/22-1201, K.2014/373, 19.3.2014, Yarg. 13 HD., E.1997/5343, K.1997/7378, 30.9.1997; Yarg. 9 HD., E.1999/15426, K.1999/14542, 27.9.1999, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>128</sup> Kuru; bir iş davasının, genel mahkemelerde görülen bir davaya karşı, karşı dava olarak açılmayacağını, buna karşılık, iş mahkemesinde görülen bir iş davasına karşı, iş davası olmayan bir davanın karşı dava olarak açılabilceğini ifade etmiştir, Baki Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, 1.b., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2015, s.678.

<sup>129</sup> Can Tuncay-Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 17.b., Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul, 2015, ss.99-100.

### 1.2.7 İcra ve İflas Kanunu Uygulamasından Kaynaklanan Bazı Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi

İcra hukuku bakımından işçi, işveren veya 3. kişi arasında icra takibi söz konusu olabilmektedir. İşçinin 3. kişiye veya işverene zarar verdiği durumda icra takibi yapılabilmekte ve icra takiplerine yapılan itirazın iptali davaları da taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunması sebebiyle iş mahkemelerinde görülmektedir.<sup>130</sup>

SGK'nin sigortalılar aleyhine başlattığı icra takibinde, borca itiraz etmek isteyen borçlu ödeme emrinin tebliğinden itibaren yedi gün içerisinde dilekçe ile veya sözlü olarak icra dairesine bildirimde bulunur (İİK m.62/I). Müddeti içinde yapılan itiraz takibi durdurur. Ancak itiraz zamanında yapılmamışsa, alacaklının talebiyle takip işlemine alacağın tamamı için devam edilir (İİK m.66/I). Zamanında yapılan itiraz durumunda, SGK ya itirazın kesin şeklide kaldırılması için icra mahkemesine başvurur, ya da itirazın tebliği tarihinden itibaren bir yıl içinde iş mahkemesine başvurarak itirazın iptali davası (İİK m.67/I) açabilir.<sup>131</sup> İtirazın iptali davası kazanıldığı durumda takibe devam edilir. SGK tarafından açılan itirazın iptali davaları gibi, sigortalı tarafından açılan menfi tespit veya istirdat davaları da iş mahkemelerinde görülür.<sup>132</sup>

İşverenin iflası, kural olarak tacir sayılan borçlunun vadesi gelmiş bir borcunu ödememesi şeklinde basit olarak tanımlanabilir.<sup>133</sup> İflas etmiş müflis işverenin tüm aktif-pasif hak ve yetkileri iflas masası tarafından idare edilir. Bundan dolayı işçilik haklarının kimden, ne şekilde istenebileceği hususu önem arz eder.<sup>134</sup> Burada işverenin iflasından önce açılan alacağın istemi ile ilgili davalar ile işverenin iflasından sonra açılan alacağın istemi ile ilgili davalar arasında ikili ayrıma gidilmesi gereklidir.

Kural olarak iflasın açılmasıyla alacaklı tarafından müflis aleyhine açılan hukuk davaları durur. İİK m.206'da işçilerin işçilik alacakları birinci derece alacak olarak sayılmıştır. İşçinin işveren aleyhine açtığı ücret alacağı ile ilgili dava veya işe iade davası

<sup>130</sup> Yarg. 9 HD., E.1992/14804, K.1992/2756, 9.3.1992, bkz., Bozkurt, a.g.e., ss.171-172.

<sup>131</sup> Gülver, a.g.m., ss.409-410.

<sup>132</sup> Bozkurt, a.g.e., ss.172-173; Yarg. 9 HD., E.2007/20019, K.2008/12596, 26.5.2008, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>133</sup> Baki Kuru-Ramazan Arslan-Ejder Yılmaz, *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*, 25.b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s.451, 455.

<sup>134</sup> Bozkurt, a.g.e., s.173

acele işlerden sayıldığından, iflas hali olsa da dava görülmeye devam eder.<sup>135</sup> İflas hali gerçekleşmeden önce işçi tarafından işverene karşı açılacak davalarda iş mahkemeleri görevli olduğundan, yargılamanın devamı da iş mahkemelerince yürütülür.<sup>136</sup>

İşçinin işverenin iflasından sonra alacağını tahsil edebilmesi için, alacağının iflas idaresi tarafından sıra cetveline konulmuş olması gerekir. Eğer işçinin alacağı sıra cetvelinde yer almıyor ise, işçi sıra cetvelinin ilanından itibaren on beş gün içinde iflasa karar verilen yerdeki ticaret mahkemesine dava açmaya mecburdur (İİK m.235/I). Bu durumda iş mahkemelerinin görevli olduğundan bahsedemeyiz. Çünkü İİK’de açık olarak ticaret mahkemelerinin görevli olduğu belirtilmiştir.<sup>137</sup> Yargıtay Daireleri de, iflas idaresi ile işçi arasındaki davaların, dava açıldıktan sonra davalı işverenin iflas hali ile iflas kararı verildikten sonra davanın açılması hali olarak ikili ayrıma tabi tutulması gerektiğini düşünmektedir.<sup>138</sup>

### 1.2.8 İMK Tasarısı Taslağı Açısından İş Mahkemelerinin Görevi

İMK Tasarısı Taslağı m.5 iş mahkemelerinin hangi kanunlardan kaynaklanan ne tür uyuşmazlıklarda görevli olduğunu düzenlemektedir. Tasarı Taslağı m.5 hükmü, iş mahkemelerinin görevi açısından 5521 sayılı İMK’ye göre daha kapsamlıdır. İMK m.1’de iş mahkemeleri, “...işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli...” mahkemeler olarak belirtilmişken, Tasarı Taslağı m.5’e göre iş mahkemeleri, 5953 sayılı BİK’e, 854 sayılı DİK’e, 4857 sayılı İK’e veya 6098 sayılı TBK’nin İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hak iddialarına ilişkin hukuk uyuşmazlıklarına, SGK veya Türkiye İş Kurumu’nun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklardan doğan davalara, 5953 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun’dan kaynaklanan idari para cezalarına ilişkin itirazlara,

<sup>135</sup> Adnan Deyneki, “Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.2, 2009, s.46.

<sup>136</sup> Kılıçoğlu, a.g.e., s.18.

<sup>137</sup> Kılıçoğlu, a.g.e., s.18.

<sup>138</sup> Yarg. 11 HD tarafından onanan Ankara 6. İş Mah. E.1985/440, K.1985/718, 30.9.1985 tarihli karar, bkz., Bozkurt, a.g.e., s.177; Yarg. 9 HD., E.2008/43459, K.2010/41339, 28.12.2010, Kılıçoğlu, a.g.e., ss.18-20.

diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere, bakar.

Tasarı Taslağı'na göre, TBK'de düzenlenen hizmet sözleşmelerinden kaynaklanan işçi işveren arasındaki uyuşmazlıklar dahil olmak üzere, artık tüm hizmet sözleşmelerinde uzmanlık mahkemesi olan iş mahkemeleri görevli kılınmıştır. Düzenlemenin yerinde olduğunu belirtmekle birlikte, tasarıda idari para cezalarına ilişkin sadece 5953 sayılı Kanun, 854 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun hükümlerine atıf yapılmıştır. Fakat iş ilişkisi temeline dayanan ve idari para cezasının düzenlendiği diğer kanunlardan (6331 sayılı İSGK) kaynaklanan uyuşmazlıklarda da iş mahkemelerinin görevli olması gerektiğini düşünüyoruz.<sup>139</sup>

## 2. İŞ MAHKEMELERİNDE YETKİ

### 2.1 GENEL OLARAK YETKİ

Genel olarak yetki, bir davaya hangi yerdeki görevli mahkeme tarafından bakılacağını ifade eder. Yani görevli mahkeme belirlendikten sonra davanın hangi yerdeki görevli mahkemede görüleceğinin tespiti gereklidir.<sup>140</sup>

Yetki uluslararası (dış) yetki ve iç yetki olarak ikiye ayrılmaktadır. Bir davaya hangi devletin mahkemelerinde bakılacağı uluslararası yetkiyi tanımlarken, bir davaya belirli bir devletin ülkesi içinde hangi yerdeki mahkeme tarafından bakılacağı iç yetkiyi tanımlar.<sup>141</sup> Çalışmamız Türkiye'de iş mahkemelerinin yetkisi ile ilgili olduğundan; yetki konusu iç yetki ile sınırlanmıştır.

Her mahkemenin yargı yetkisi belirli coğrafi bölge ile sınırlıdır. Buna yargı çevresi denir. Mahkemelerin buldukları ilçelerin adı ile anılmalarından çıkan anlam da yargı çevresini açıklamaktadır.<sup>142</sup> Hukuk mahkemelerinin yargı çevresi, buldukları il merkezi ve ilçeler ile bunlara adli yönden bağlanan ilçelerin idari sınırlarıdır (Mah. Teş. K. m.7/D).

<sup>139</sup> Ersin Erdoğan-Nurbanu Erzurumlu, "İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Düşünceler", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal Yayıncılık, C.13, S.52, 2016, s.1869; Oğuz, a.g.e., s.83; Güzel, a.g.m., s.1884.

<sup>140</sup> Bilge-Önen, a.g.e., s.178; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.106; Canbolat, a.g.m., s.51.

<sup>141</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.380; Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.48.

<sup>142</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.48; Bilge-Önen, a.g.e., s.179.

Coğrafi durum ve iş yoğunluğu göz önünde tutularak bir hukuk mahkemesinin kaldırılmasına veya yargı çevresinin değiştirilmesine, özel kanunlarında yargı çevresi belirtilmemiş olan hukuk mahkemelerinin yargı çevresinin belirlenmesine Adalet Bakanlığı'nın önerisi üzerine HSYK'ce karar verilir (Mah. Teş. K. m.7/III). Mahkemeler, kendi yargı çevresi içindeki davalara yetki kurallarına göre bakarlar.<sup>143</sup>

AY m.37'ye göre, hiç kimsenin kanunen tabii olduğu bir mahkemeden başka bir merci önünde yargılanamayacağını, bu durumun tabii hakim ilkesine aykırılık oluşturduğunu görev başlığı altında belirtmiştik. Mahkemelerin yetkileri de kanunla düzenlendiğinden dolayı (AY m.142), hiç kimse yetkili olmayan bir mahkeme önünde yargılamaya tabii tutulamayacağı gibi dilediği yerdeki görevli mahkemede dava açma hakkına da sahip değildir.<sup>144</sup>

Hukuk mahkemelerinin yetkisi, diğer kanunlarda yer alan yetkiye ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla HMK'ye tabidir (HMK m.5). Yani özel kanunlarda yetkiye ilişkin herhangi bir hüküm bulunuyorsa, özel kanun hükümleri uygulanacaktır. Genel yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir. Davalı birden fazla ise, dava bu kişilerden birinin yerleşim yeri mahkemesinde açılabilir (HMK m.6,7). Bazı davalarda yerleşim yeri mahkemesinin yanında başka mahkemeler de yetkili kılınmıştır. Belirli durumlara ilişkin olan, istisnai nitelikteki bu durum özel yetki kuralı olarak karşımıza çıkar. Kural olarak özel yetki kuralı, genel yetki kuralını ortadan kaldırmaz. Yani özel yetki kuralı ile genel yetki kuralı birlikte uygulama alanı bulur.<sup>145</sup>

Yetki, görevden farklı olarak hukukumuzda kural olarak kamu düzenine ilişkin görülmemiştir.<sup>146</sup> Davacı tarafa, bir yerine birden çok mahkemede dava açma imkanı özel yetki kurallarıyla sağlanmıştır. Fakat bazı hallerde kamu düzeni sebebiyle kanunlarda yetkiye ilişkin sınırlamalar konularak kesin yetki kuralları getirilmiştir.<sup>147</sup> Ancak yetki kurallarından hangilerinin kamu düzeni ile ilgili olduğu kanunlarda açıkça ifade edilmemiştir. Bundan dolayı bir yetki kuralının kamu düzenine ilişkin olup olmadığı yasal

<sup>143</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.106.

<sup>144</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.381; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.106.

<sup>145</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.49.

<sup>146</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.548.

<sup>147</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., ss.106-107.

ifadenin mutlak olup olmamasına ve yetki kuralının getiriliş amacına göre belirlenmelidir.<sup>148</sup>

Kesin yetkinin bulunduğu hallerde yetki itirazı davanın her aşamasında ileri sürülebilirken (HMK m.19/I), kesin yetki olmayan hallerde yetki itirazı ilk itiraz olup, itirazın dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren iki hafta içinde ileri sürülmesi gerekir (HMK m.19/II, 116/I-a, 117/I, 127/I). Kesin yetki hallerinde genel yetki kuralları uygulama alanı bulmaz.

## 2.2 İŞ MAHKEMELERİNİN YETKİSİ

Yetki kuralları genel olarak HMK m.9-23 arasında düzenlenmiştir. İMK, HMK'deki yetki kurallarından ayrılarak iş mahkemelerinin yetkisini kendi bünyesinde düzenlemiştir. Ayrıca İMK'den ayrı olarak BİK, DİK, STİSK vd. kanunlarda da yetkiye ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Ancak HMK'nin genel yetki kurallarını içermesinden dolayı, iş yargısı ile ilgili düzenlemeler içeren ilgili kanunlarda açıklık bulunmayan hallerde HMK'nin yetkiye ilişkin hükümlerine başvurulacaktır (İMK m.15).

Görev kısmında olduğu gibi İMK ve diğer kanunlarda iş mahkemelerinin yetkileri sırasıyla incelenecektir.

### 2.2.1 İş Mahkemeleri Kanunu m.5'ten Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi

İMK'deki yetki kuralı HMK'ye göre daha özel olduğundan, iş uyuşmazlıklarında İMK m.5 uygulama alanı bulur.<sup>149</sup> Maddeye göre; “İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz.”. İMK m.5'te iş mahkemelerinin yetkisi ve yetkiye ilişkin sınırları açık olarak belirtilmiştir. Madde hükmüne göre; iş mahkemelerinde açılacak olan dava, ya davanın açıldığı tarihte davalının ikametgahının bulunduğu yer mahkemesinde ya da işçinin işini

<sup>148</sup> Levent Akın, “İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni”, *Sicil Dergisi*, S.13, Mart 2009, s.41.

<sup>149</sup> HGK, E. 1981/10-65, K. 1983/692, 17.6.1983, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.



yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde görülecektir. Yani iki çeşit yetki esastır. 1)İkametgah esasına dayalı yetki 2)İşyeri esasına dayalı yetki. Davacı dilerse davalının ikametgahı mahkemesinde, dilerse de işçinin işini yaptığı işyeri mahkemesinde davasını açabilecektir.<sup>150</sup> İş mahkemelerinin yetkisi HMK'deki genel yetki kurallarına uygun olup, ek olarak işin yapıldığı yer mahkemesi de yetkili kılınmıştır.

Belirtmek gerekir ki; HMK m.16'ya göre; *“Haksız fiilden doğan davalarda, haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.”* İMK'nin 5. maddesindeki kuralın HMK m.16'nın uygulanmasına engel oluşturmadığı kanaatindeyiz.<sup>151</sup> Çünkü Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 23.6.2014 tarihli kararında belirtildiği üzere, *“İş Hukuku yargılama kurallarının, İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatının temel prensibi olan “işçinin korunması temel ilkesi” ne uygun düşecek biçimde yorumlanması Anayasa'nın 2. maddesinde tanımını bulan Sosyal Hukuk Devleti'nin gereğidir. 5521 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer alan yetki kuralı ve sözleşme yasağı; işçilerin çalışmalarından doğan alacak ve tazminat haklarını en az giderle ve mümkün olan süratle elde etmelerine ve sözleşmelere işçi aleyhine yetki kuralı konulmasına engel olmaya yönelik olup diğer yasalar ile işçiler yararına getirilen düzenlemelerin uygulanmasına engel olacak biçimde veya genele yönelik getirilen bir hakkın işçiler yönünden uygulanma imkanını ortadan kaldıracak biçimde dar yorumlanması doğru değildir.”*<sup>152</sup> Dolayısıyla özel kanun niteliğine sahip İMK'nin yetkiye ilişkin hükümlerinin uygulamada önceliği bulursa da, sosyal hukuk devleti ve işçinin korunması ilkeleri doğrultusunda meydana gelen iş kazalarında yetkiye ilişkin hükmün geniş yorumlanarak İMK m.5'teki seçimlik yetki kuralı yanında ilaveten HMK m.16'nın da uygulanması gerektiğini düşünmekteyiz.<sup>153</sup> İMK m.5'te geçen seçimlik yetkiden dolayı iş mahkemelerinin yetkisi kamu düzenine ilişkin fakat kesin olmayan yetkidir. İMK Tasarısı Taslağı m.6'ya göre de, diğer kanunlarda yer alan iş mahkemelerinin yetkisine ilişkin hükümlerin saklı kalacağı belirtilmiştir. İş yargılamasına

<sup>150</sup> Yarg. 9 HD., E.1967/2807, K.1967/3075, 10.4.1967, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Süzek, a.g.e., s.115; Şahlanan, “İş Yargılaması”, a.g.m., s.401.

<sup>151</sup> Yarg. 21 HD., E.2003/3356, K.2003/3374, 15.4.2003; Yarg. 9 HD., E.1982/346, K.1982/839, 1.2.1982, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>152</sup> Yarg. 21 HD., E.2014/10967, K.2014/14723, 23.6.2014, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>153</sup> İMK m.5 “hükümünde zararlandırıcı olayın meydana geldiği işyeri şeklinde bir hüküm bulunmamaktadır. Öbür yandan bu madde ile yetki konusunda getirilen ayırık nitelikteki hükümlerin işçi yararına bulunduğu ve ona dava açma yönünden kolaylık sağlamak amacı güttüğü de ortadadır.” Yarg. 10 HD., E.1975/2706, K.1975/4802, 18.9.1975, bkz., dpn., Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5631.

konu olacak haksız fiilden doğan davalarda yetkili mahkeme belirlenirken İMK m.5 ile birlikte HMK m.16'nın uygulanmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

İMK m.5'te geçen yerleşim yeri ve ikametgaha dayalı yetkiyi kısaca inceleyecek olursak;

### **2.2.1.1 İkametgaha Dayalı Yetki**

İMK m.5'te geçen yetki kuralı, HMK m.6'daki genel yetki kuralı ile paralellik göstermektedir. Her iki madde hükmünde de ortaya çıkan uyuşmazlıklarda davalının yerleşim yeri mahkemesinin yetkili olacağı, yerleşim yerinin Türk Medeni Kanunu (TMK) hükümlerine göre belirleneceği belirtilmiştir. TMK m.19/I'de yerleşim yeri (ikametgah); "... bir kimsenin sürekli kalma niyetiyle oturduğu yerdir." şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım gerçek kişilere ilişkin yerleşim yerinin tanımıdır. Davalının tüzel kişi olma durumunda TMK m.51'de yerleşim yeri; "...kuruluş belgesinde başka bir hüküm bulunmadıkça işlerinin yönetildiği yerdir." şeklinde tanımlanmıştır.

Davalı işçi ise, işveren tarafından işçinin yerleşim yeri mahkemesinde; davalı işveren gerçek kişi ise işçi tarafından işverenin yerleşim yeri mahkemesinde dava açılır. Eğer davalı işveren tüzel kişiliğe sahipse, tüzel kişinin genel merkezinin bulunduğu, işlerinin yönetildiği yer yerleşim yeri kabul edilir. Eğer uyuşmazlık şubesinin işlemlerinden kaynaklanıyorsa, yerleşim yeri şubenin bulunduğu yer kabul edilerek burada dava açılır.<sup>154</sup>

Yerleşim yeri belirlenirken sürekli kalma niyeti önem taşımaktadır. Burada iki unsurdan bahsedilebilir. Birincisi, oturulan yer unsurudur. Yani kişinin bir yerde oturması gereklidir. Kişinin kendi evinde ya da kirada oturması bir önem taşımaz. İkinci unursa oturulan yerde sürekli kalma niyetinin bulunmasıdır. Kişinin oturduğu yerde sürekli kalma niyeti; davranışları, olayların akışı ve diğer bazı belirtilerin değerlendirilmesiyle belirlenir. Bir yerde belirli bir süre oturuyor olmak, bu süre ne kadar uzun olursa olsun o yerin yerleşim yeri olduğunu kabul etmek için yeterli olmaz. Yani muhtarlıktan alınan ikametgah ilmühaberi tek başına yerleşim yerini göstermez. Sürekli bir yerde kalma niyeti de önem

---

<sup>154</sup> Günay, a.g.e., ss.197-198; Bozkurt, a.g.e., s.198; Yarg. 21 HD., E.2010/11021, K.2010/9153, 28.9.2010, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

arz eder.<sup>155</sup> Ayrıca HMK m.8/I'; "Memur, işçi, öğrenci, asker gibi, bir yerde geçici olarak oturanlara karşı açılacak alacak veya taşınır mal davaları için, orada bulunmaları uzunca bir süre devam edebilecekse, buldukları yer mahkemesi de yetkilidir." hükmü uyarınca da işçi bir yerde sürekli kalma niyeti ile uzun süre oturuyorsa bu yer o kişinin yerleşim yeri olup, yetkili mahkeme de bulunulan yerdeki mahkemedir.<sup>156</sup> Belirtelim ki İMK m.5 hükmünden anlaşılacağı üzere davalının dava açıldığı tarihteki yerleşim yerinin esas alınması gerekir. Örneğin işveren işçisine karşı dava açacak ise, işçi iş ilişkisi içinde bulunduğu dönemde oturduğu yerden farklı bir yere taşınmış ise yeni yerleşim yeri mahkemesi yetkili sayılacaktır.<sup>157</sup>

Yerleşim yerinin belirlenmesinde tanık beyanları, başka bir delile ulaşamıyor ise önem taşımaktadır. Nüfus Hizmetleri Kanunu'nda ve usul kanunlarında tanık ile ispatı yasaklayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla o çevrede yaşayan kişilerin beyanları, kişinin sürekli kalma niyeti taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde yol göstericidir.<sup>158</sup> Fakat başka deliller bulunmadığı takdirde, nüfus kaydı önemli bir karinedir. Bir kişinin başka bir yerde yerleşmek niyetiyle oturduğu ispat edilmedikçe, nüfusa kayıtlı olduğu yer yerleşim yeri sayılır.<sup>159</sup>

HMK m.7'ye göre davalı sayısı birden fazla ise; dava sebebine göre kanunda davalıların tamamı hakkında ortak bir yetkiyi taşıyan mahkeme belirtilmemişse, davalılardan birinin yerleşim yeri mahkemesinde dava açılabilir.<sup>160</sup> Fakat davacı kötü niyetli olup, davalılardan birini sırf kendi yerleşim yeri mahkemesinden başka bir mahkemeye getirmek amacı taşırırsa, bu durum deliller ve belirtilerle anlaşılırsa mahkeme, ilgili davalının itirazı üzerine onun hakkındaki davayı ayırarak yetkisizlik kararı verir.

---

<sup>155</sup> HGK, E. 2007/2-331, K. 2007/332, 6.6.2007; Yarg. 2 HD., E.2005/4494, K.2005/6342, 19.4.2005, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>156</sup> Kılıçoğlu, a.g.e., ss.52-53.

<sup>157</sup> Kırmızı, a.g.e., s.528; Murat Şen, "İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmeleri", *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.8, S.1-2, 2004, s.569.

<sup>158</sup> Yarg. 10 HD., E.2014/13337, K.2014/17435, 15.9.2014, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>159</sup> HGK, E. 1967/1286, K. 1968/465, 19.6.1968, bkz. Günay, a.g.e., s.199,

<sup>160</sup> HGK, E. 1977/10-7, K. 1978/249, 17.3.1978, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

### 2.2.1.2 İşyerine Dayalı Yetki

İşçinin işini yaptığı işyeri tanımına İMK'de yer verilmemesi dolayısıyla, işyerinin İK m.2/1,2,3 hükmüne göre belirlenmesi gereklidir.<sup>161</sup> İK m.2/1,2,3'e göre işyeri; “...İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.*

*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”* Tanımdan da anlaşılacağı üzere, işyeri sadece işverene ait asıl işin görüldüğü yer olmayıp işyerine bağlı yerler, eklentiler, araçlar toplamından oluşan bir alandır. İşyerinin belirlenmesinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne kayıt önemli değildir. İşyeri ile işyerine bağlı bulunan yerin ayrı olarak Bölge Çalışma Müdürlüğünde kayıt altına alınmış olması iki ayrı işyerinin kabul edilmesi gerektiği anlamına gelmemektedir. İşyeri ile bağlantılı bulunan yer arasında teknik yönden bağıllık bulunuyorsa, birinin faaliyetinin durması diğerlerini sekteye uğratıyorsa, üretim sürecinde ekonomik ve hukuki yönden bütünlük oluşturuyorlarsa tek bir işyerinden bahsedilebilir. Asıl işyeri ile arasında hukuki bağ bulunmayan bir yer yasal koşulları taşıdığı takdirde ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak kabul edilir. Örneğin, işverenin bazı işlerini yapmak üzere bir müteahhide iş vermesi durumunda işveren ile müteahhidin işyeri hukuken ayrı birer işyeridir.<sup>162</sup> HMK m.14/I uyarınca uyumsuzluk bir şubenin işleminden doğuyorsa, genel merkezin yanında o şubenin bulunduğu yer mahkemesi de yetkili olacaktır. Örneğin, işçi hizmet sözleşmesinden doğan alacakları için işverene dava açtığında çalıştığı işyerinin merkezi başka bir yerde olsa bile çalışılan yerdeki mahkeme yetkili sayılacaktır. Çünkü bankalarda olduğu gibi bağımsız olarak işverene bağlı olmaksızın çalışılan yerlerde her şube çalışma alanına giren işlemleri doğrudan doğruya yapmaya yetkili olduğundan ayrı bir işyeri olarak kabul edilmektedir.<sup>163</sup>

<sup>161</sup> Yarg. 7 HD., E.2014/15650, K.2014/17214, 15.9.2014, bkz., Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.679.

<sup>162</sup> Günay, a.g.e., ss.201-203; Yarg. 9 HD., E.1985/4671, K.1985/4376, 24.4.1985, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>163</sup> Bozkurt, a.g.e., ss.200-201; Günay, a.g.e., s.203; Yarg. 9 HD., E.1971/4959, K.1971/7364, 9.4.1971, bkz., Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5631.

Şubenin kapatılmış olması veya işyerinin taşınmış olması yetkili mahkemenin yetkisini ortadan kaldırmayacaktır.<sup>164</sup>

İşçinin işini yaptığı işyerinden mutlak olarak çalışılan yerin işverene ait olması ve orada çalışması anlaşılmalıdır. Belirli bir yerin yanı sıra işçinin yükümlülüklerini yerine getirdiği, işverenin emir ve talimatları altında çalışmasını sürdürdüğü yer de işyeri kapsamındadır. Gerçek kişi ya da tüzel kişi işverenine ait asıl işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde işini fiilen yapan işçinin bulunduğu yer iş mahkemesi de yetkili sayılacaktır. Fakat işçinin geçici olarak görevlendirildiği yer mahkemesi değil, daimi olarak çalışılan son işyeri mahkemesi yetkili sayılacaktır.<sup>165</sup> Örneğin, iş merkezinin bulunduğu yer dışında çalışan ve o yerde işverene ait olmamasına rağmen ürettiği malların dağıtımını yapan işçinin açacağı davada yetkili mahkeme, bu işin yapıldığı yer mahkemesidir.<sup>166</sup> Ayrıca yol yapım işlerinde olduğu gibi işyerinin uzayıp gittiği ve birden çok iş mahkemesinin yetkisinin olduğu hallerde işçinin işini yaptığı kesim, iş uyuşmazlığıyla bağlantılı olması koşuluyla, hangi iş mahkemesinin yargı çevresine giriyorsa yetkili mahkeme odur.<sup>167</sup>

Öğretide bir görüş; ikametgaha dayanan yetkiden farklı olarak davanın açıldığı tarihin önemi olmayıp, uyuşmazlığa işçinin davanın açıldığı tarihteki işyeri değil, uyuşmazlıkla bağlantılı işyerinin bulunduğu yerdeki yetkili mahkemenin bakacağını, işçinin aynı işverenin veya birden çok işverenin farklı işyerlerinde çalışması durumunda da aynı esasların geçerli olup, son çalışılan işyerinin yargı çevresindeki iş mahkemesinin yetkili olacağını savunmuştur.<sup>168</sup> Diğer bir görüş ise; işçinin uyuşmazlık halinde olduğu işverene ait işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde dava açmak zorunda olmadığını, dava tarihinde çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde de dava açabileceğini

<sup>164</sup> Yarg. 9 HD., E.K., 11521/12000, 1.5.2006; bkz., Özcan, a.g.e., s.1002.

<sup>165</sup> Fevzi Şahlanan, "İş Mahkemelerinin Yetkisinin Kamu Düzeninden Olması İşçinin Geçici Görevle Başka İşyerinde Görevlendirilmiş Olması Karar İncelemesi", *Tekstil İşveren Dergisi*, S.348, Mart 2009, ss.2-4; Bozkurt, a.g.e., s.200; Uygur, a.g.e., s.417; Yarg. 9 HD., E.2008/1930, K.2008/20009, 14.7.2008, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>166</sup> Yarg. 9 HD., E.2009/8151, K.2009/9031, 31.3.2009, bkz., Orhan Rüzgar, *İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü*, Bursa, 2011, s.32; Yarg. 9 HD., E.2010/26363, K.2010/22432, 8.7.2010, bkz., Kırmızı, a.g.e., s.530.

<sup>167</sup> Günay, a.g.e., s.205; Çenberci, a.g.e., s.65.

<sup>168</sup> Halil Yılmaz, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?", *Sicil Dergisi*, S.24, Aralık 2011, s195; Çenberci, a.g.e., s.65; Bozkurt, a.g.e., s.200; Günay, a.g.e., ss.206-207; Kılıçoğlu, a.g.e., s.60; Uygur, a.g.e., s.417; Kırmızı, a.g.e., s.528; Uğur, a.g.m., s.18; Şen, a.g.m., s.569; Yarg. 9 HD., E.2000/104, K.2000/2871, 9.3.2000, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

savunmaktadır.<sup>169</sup> Kanımızca son görüş daha isabetlidir. Çünkü işçi işyerinden ayrılmış olup başka bir işyerinde çalışıyor ise yeni işyerinin bulunduğu yer mahkemesinin yetkili kabul edilmesi işçiyi koruma ve ona kolaylık sağlama açısından daha doğrudur. İMK m.5'te geçen “*işçinin işini yaptığı işyeri*” ifadesinin geniş yorumlanarak yeni çalıştığı işyerinin de işin yapıldığı yer kapsamında değerlendirilmesi gereklidir. Fakat işçi farklı bir yerde çalışmıyor ise işverene karşı açacağı davada, yukarıda da belirtildiği gibi daimi olarak çalıştığı son işyeri mahkemesi yetkilidir.

### **2.2.1.3 Taraflar Arasında Yetki Sözleşmesi ve Kamu Düzeni**

Yetki sözleşmesi, tarafların belirli bir uyuşmazlık için kanunen yetkili olmayan bir veya birden fazla mahkemeyi yetkili kılmak için yaptıkları sözleşmedir. Anayasa m.142 “*Mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri kanunla düzenlenir*” hükmü görevde olduğu gibi mahkemelerin yetkilerinin de kanunla düzenleneceğini belirtmiştir. Anayasa m.142 hükmü karşısında kural olarak taraflar sözleşme ile kanunen yetkisiz mahkemeyi yetkili kılamaz.<sup>170</sup>

Medeni usul hukukunda genel yetkiye ilişkin yetkisizlik itirazı, ilk itiraz olarak ileri sürülmekte ve yargıcın re'sen dikkate alacağı kamu düzenine ilişkin bir sorun olarak görülmemektedir (HMK m.116/I-a). Dolayısıyla kamu düzenine ilişkin olmayan genel yetki kuralları uyarınca tarafların yetki sözleşmesi yapmakta serbestiye sahip oldukları söylenebilir. Fakat HMK m.17 yetki sözleşmesi yapmanın sınırlarını çizmiştir. Madde hükmünde yetki sözleşmesinin sadece tacirler ve kamu tüzel kişileri arasında düzenleneceği belirtilmiştir. HMK m.17 ile herkesin yetki sözleşmesi yapabilme olanağı ortadan kaldırılmıştır.<sup>171</sup> Dolayısıyla işçi ve işveren arasında yapılan bir yetki sözleşmesinin geçerliliği söz konusu değildir.

Bazı durumlarda yetki kuralı kamu düzenine ilişkin kabul edilmiştir. Kamu düzenine ilişkin yetki kuralları kesin yetki kuralları ve kamu düzenine ilişkin olan fakat

---

<sup>169</sup> Süzek, a.g.e., s.115; Şahlanan, “İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması”, a.g.m. s.120; Canbolat, a.g.m., s.51; Ayşe Kılınç, “İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.86, 2010, s.391.

<sup>170</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., ss.59-60.

<sup>171</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., ss.115-116; Ejder Yılmaz, “Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanunu'yla Getirilen Değişiklikler”, <http://docplayer.biz.tr/2724784-Yeni-hukuk-muhakemeleri-kanunu-yla-getirilen-degisiklikler.html>, (16.03.2015), ss.10-11.

kesin olmayan yetki kurallarıdır.<sup>172</sup> Kamu düzenine ilişkin kesin yetki kurallarından kastedilen uyuşmazlık konusu dava ve işlerin kamu düzeni düşüncesiyle yalnız belirli yer mahkemesinde görüleceğinin öngörülmesidir. Taraflar yetki sözleşmesi ile başka bir mahkemeyi yetkili kılamayacağı gibi kesin yetkili mahkemenin yetkisini kaldıramazlar. Kesin yetki itirazı davanın her aşamasında ileri sürülebilir. Kesin yetki halleri dava şartı durumundadır.<sup>173</sup> HMK’de kesin yetki kuralları açık olarak belirtilmiştir (HMK m.11/I, 12/I, 14/II, 15/II). Kamu düzenine ilişkin fakat kesin olmayan yetki kurallarından kastedilen ise, davacının davasını birden fazla (genel ve özel yetkili) mahkemeden birinde açmak konusunda seçim hakkına sahip olmasıdır. Bu durumda da taraflar aralarında yetki sözleşmesi yapamaz, yetki itirazını davanın her aşamasında ileri sürebilirler.<sup>174</sup>

Öğretinin bir kısmının görüşü, İMK’de öngörülen seçimlik yetki kurallarının kaldırılmasının mümkün olmadığını ancak yetki sözleşmesi ile bir başka mahkemenin yetkili kılınabileceğine ve bu durumun kamu düzenine aykırılık oluşturmayacağına ilişkindir.<sup>175</sup> Başka bir görüş, işçiye dava açmada kolaylık sağlamak amacıyla İMK m.5 hükmü saklı kalmak kaydıyla taraflarca sadece işçi lehine yetki sözleşmesinin yapılabileceğini, aksi durumun İMK’nin işçiyi koruma amacına aykırılık oluşturduğunu savunmuştur.<sup>176</sup> Yargıtay iş mahkemelerine ilişkin yetki kuralını başlangıçta ilk itiraz olarak kabul etmekte iken sonradan fikrini değiştirmiş ve kamu düzenine ilişkin saymıştır. Günümüzde öğretinin<sup>177</sup> ve Yargıtay’ın isabetli olan baskın görüşü<sup>178</sup> iş mahkemelerinde yetkinin kamu düzeninden olması ve yetki sözleşmelerinin geçersiz sayılmasıdır. Kamu düzenine ilişkin yetki kurallarında yetki sözleşmesinin yapılması mümkün değildir. İMK m.5’teki kamu düzenine ilişkin hükmün emrediciliği mutlak ve iki yanlıdır. Yetki sözleşmesiyle yetkili olmayan bir mahkeme yetkili kılınabileceğinden, işveren işçiyi zor

<sup>172</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.548; Bozkurt, a.g.e., s.195.

<sup>173</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., ss.550-551; Akın, a.g.m., s.42; Bozkurt, a.g.e., s.195.

<sup>174</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.553.

<sup>175</sup> Postacıoğlu, a.g.e., bkz., dpn.13, s.161; Kılınç, a.g.m., s.394.

<sup>176</sup> Çenberci, a.g.e., s.72; Uygur, a.g.e., s.418.

<sup>177</sup> Erman, a.g.e, s.220; Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.679; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5632; Ejder Yılmaz, “İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler”, *Sicil Dergisi*, S.4, Aralık 2006, s.24; Şahlanan, “İş Yargılaması”, a.g.m., ss.403-404; Şahlanan, “İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması”, a.g.m. s.121; Süzek, a.g.e., s.116; Özcan, a.g.e., ss.943-944; Günay, a.g.e., s.209; Şen, a.g.m., s.578; Canbolat, a.g.m., s.51; Kırmızı, a.g.e., s.527; Bozkurt, a.g.e., s.196; Uğur, a.g.m., s.19; Rüzgar, a.g.e., s.30.

<sup>178</sup> HGK, E. 2013/22-186, K. 2013/1391, 25.9.2013; Yarg. 9 HD., E.2008/245, K.2008/2294, 25.2.2008; Yarg. 9 HD., E.2012/1549, K.2014/6710, 3.3.2014; Yarg. 9 HD., E.2012/12384, K.2012/12159, 10.4.2012; Yarg. 9 HD., E.2008/13138, K.2008/11358, 5.5.2008; Yarg. 9 HD., E.1973/24172, K.1974/7987, 29.4.1974, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

durumda bırakabilir.<sup>179</sup> İMK m.5'te geçen “*Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz.*” ifadesi de açık bir biçimde taraflar arasında yetki sözleşmesi yapılmasını yasaklamıştır. Dolayısıyla İMK m.5'te geçen yetkili mahkemelere ek olarak başka bir mahkemenin yetkili sayılması kamu düzenine aykırılık oluşturur.

Yetki hukukumuzda kamu düzenine ilişkin görülme de iş yargılaması açısından iş mahkemelerinin yetkisi kamu düzenine ilişkin fakat kesin olmayan yetkidir. Çünkü İMK m.5 hükmünden de anlaşılacağı üzere iş yargılamasına ilişkin iki yetki kuralı öngörülmüştür ve genel yetkili mahkemenin yetkisi ortadan kaldırılmamıştır. Bunlardan birisi genel yetki kapsamında olan davalının ikametgah yeri mahkemesi iken, diğeri özel yetki kapsamında olan işçinin işini yaptığı işyeri mahkemesidir. Kanun maddesinde bir sınırlandırma olmadığı için İMK m.5'teki yetki kuralı hem işveren hem de işçi için geçerlidir. Yetkili mahkemeyi tercih hakkı davacıya aittir. İşveren işçisi hakkındaki davayı dilerse işçinin ikametgahının bulunduğu iş mahkemesinde, dilerse işçiyi çalıştırdığı işyerinin bulunduğu iş mahkemesinde açacaktır. İşçi işvereni hakkındaki davayı dilerse işverenin ikametgahının bulunduğu iş mahkemesinde dilerse işyerinin bulunduğu iş mahkemesinde açacaktır.<sup>180</sup>

İş mahkemelerinde yetkinin kamu düzeninden sayıldığından bahisle; iş mahkemelerinde yetki itirazı ilk itirazlardan olmamalı, dolayısıyla taraflar süreye bağlı olmaksızın yargılamanın her aşamasında yetki itirazında bulunabilmeli, mahkeme de kendiliğinden yetkisizlik kararı verebilmelidir.<sup>181</sup> Yetkinin kesin olmadığı durumlarda yetki itirazında bulunan taraf, yetkili mahkemeyi, birden fazla yetkili mahkeme var ise seçtiği mahkemeyi bildirmek durumundadır (HMK m.19/2). İş mahkemelerinde yetkinin kamu düzenine ait olması, tarafların davanın her aşamasında yetkiye ilişkin itirazı ileri sürebilmesi ve hakimin yetki itirazını re'sen göz önünde bulundurması dolayısıyla, yetki itirazında (cevap dilekçesinde veya davanın her aşamasında) bulunurken yetkili mahkemenin belirtilmesinin zorunluluk arz etmeyeceği düşünülse de, İMK m.5 uyarınca

---

<sup>179</sup> Mehmet Yılmaz, Medeni Usul Hukukunda Mahkemelerin Kamu Düzenine İlişkin Yetkisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2004, s.92.

<sup>180</sup> Saymen, a.g.e., s.328; Süzek, a.g.e., s.115; Şahlanan, “İş Mahkemelerinin Yetkisinin Kamu Düzeninden olması İşçinin Geçici Görevle Başka İşyerinde Görevlendirilmiş Olması Karar İncelemesi”, a.g.m., s.3; Akın, a.g.m., ss.42-43; Argun Bozkurt, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, *Sicil Dergisi*, S.8, Aralık 2007, s.59; Şen, a.g.m., s.568; Rüzgar, a.g.e., s.31.

<sup>181</sup> Şahlanan, “İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması”, a.g.m. s.122; Akın, a.g.m., s.43; Kılıçoğlu, a.g.e., s.60; Bozkurt, a.g.e., s.195; Yarg. 9 HD., E.K., 32323/731, 18.1.2012; bkz., Özcan, a.g.e., s.1004; Yarg. 9 HD., E.2008/20378, K.2008/12778, 26.5.2008, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.



yetkili mahkeme açısından (davalının yerleşim yeri mahkemesi veya işçinin çalıştığı işyeri mahkemesi) iki seçimlik hak söz konusudur. İtirazda bulunan davalı taraf, bu iki yer mahkemesini belirtmek durumundadır. Dolayısıyla mahkeme yetkisizlik kararı verdiğiğinde davacı yetkiye ilişkin seçimlik hakkından birini kullanıp seçtiği mahkemeyi kararı veren mahkemeye bildirmesi gerekir. Mahkeme kendini yetkili görmediğinde yetkili mahkemeyi de belirterek yetkisiz olduğuna ve dava dosyasının yetkili mahkemeye gönderilmesine karar verir.<sup>182</sup> Ayrıca belirtmek gerekir ki; yetkinin kamu düzenine ait olması dolayısıyla yetki itirazından vazgeçmek mümkün değildir.<sup>183</sup>

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunu'nun (MÖHUK) 47. maddesinde yer itibarıyla yetkinin münhasır yetki esasına göre tayin edilmediği hallerde, Yargıtay kamu düzenini esas alarak işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklarda İMK m.5'in uygulanacağını belirtmiştir.<sup>184</sup> Şöyle ki; MÖHUK m.47 gereği taraflar arasındaki doğacak uyuşmazlığın görülmesi konusunda yabancı bir devlet mahkemesini yetkili kılmış olsalar da, İMK m.5'teki düzenlenen yetki kuralı kamu düzenine ilişkindir ve işçiyi koruma amacıyla konulmuştur. Dolayısıyla İMK m.5'teki yetki kuralını yok sayacak yetki anlaşmaları kamu düzeni ve münhasır yetki kuralına aykırılık oluşturur.

Davacı M. Denizcilik Nakliyat ve Ticaret Ltd. Şirketi, işleteni olduğu MN. P. Gemisinde kaptan olarak çalışan davalının gemide arıza bulunmadığı halde sürekli arıza bildiriminde bulunarak, servis, söryev ve yol masrafları yönünden şirketi zarara uğrattığını ileri sürerek alacak talebinde bulunduğu davada, davalı söz konusu gemide kaptan olarak çalıştığını, davanın haksız ve yersiz olduğunu ileri sürerek uygulanacak hukukun Malta Hukuku ve Valetta Malta Mahkemelerinin yetkili olduğunu ileri sürerek itirazda bulunmuştur. Temyiz mahkemesi İMK m.5'teki yetki kuralının kamu düzeninden sayılacağını ve m.5'e aykırı yetki sözleşmesi yapılamayacağını, 2675 sayılı (mülga) MÖHUK m.31'de (şimdiki 5718 s.MÖHUK m.47) yer itibarıyla yetkinin kamu düzeni veya münhasır yetki esasına göre tayin edilmediği hallerde taraflar arasında yabancılık unsuru taşıyan ve borç ilişkisinden doğan uyuşmazlığın yabancı devlet mahkemesinde görülmesi konusunda anlaşılabileceğini belirtmiştir. Temyiz mahkemesi, İMK m.5'in

<sup>182</sup> Bozkurt, a.g.e., s.210.

<sup>183</sup> Yarg. 9 HD., E.K., 28941/8561, 30.3.2010; bkz., Özcan, a.g.e., s.1008.

<sup>184</sup> Kılıçoğlu, a.g.e., s.60; Yarg. 9 HD., E.2009/42000, K.2011/3964, 18.2.2011, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

kamu düzenini ilgilendirdiği gerekçesiyle 2675 sayılı (mülga) MÖHUK m.31'e (şimdiki 5718 s.MÖHUK m.47) itibar edilemeyeceğine ve davalı kaptanın Türkiye'deki ikametgahının bulunduğu işyeri mahkemesinin yetkili olacağına hükmetmiştir.<sup>185</sup>

Bazı iş davalarında davacı veya davalılar birden fazla kişi olabilmektedir. Bu kişiler arasında yapılan yetki sözleşmesi karşı tarafı ilgilendirmez. Örneğin; iş kazası sebebiyle açılacak tazminat davalarında, davalıların birden çok olması durumunda birinin ikametgahı veya işçinin işini yaptığı yer mahkemesi yetkili olacağından, işveren ile taşeron arasında yapılan yetki sözleşmesi işçi açısından bağlayıcı olmaz.<sup>186</sup>

### **2.2.2 Basın İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi**

Görev kısmında belirtildiği üzere, BİK'ye 212 sayılı Kanunla getirilen Ek Madde 4'e göre; basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasında BİK ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarına, 5521 sayılı İMK hükümlerine göre iş mahkemeleri tarafından bakılacaktır. BİK Ek m.4'ten anlaşıldığı üzere, basın mesleğinden kaynaklanan uyuşmazlıkların yargılama usulünün tümüne ilişkin İMK'ye yollama yapılmıştır. Dolayısıyla 5953 sayılı BİK'e dayalı uyuşmazlıklarda yetkili iş mahkemesi İMK m.5'e göre belirlenecektir.<sup>187</sup>

Belirtmek gerekir ki; işyeri esasına göre yetkili mahkeme belirlenirken BİK yönünden işyeri, gazetecinin bağlı olduğu ve işini yaptığı Türkiye'de yayınlanan gazete ve dergilerle haber ve fotoğraf ajanslarını kapsamaktadır (m.1/I).

### **2.2.3 Deniz İş Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi**

Görev kısmında DİK kapsamına giren gemi adamlarıyla bu kişilerin işveren veya işveren vekilleri arasında DİK'den veya iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklar hakkında,

<sup>185</sup> Yarg. 9 HD., E.2007/12043, K.2007/17765, 4.6.2007, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>186</sup> Günay, a.g.e., s.208; Bozkurt, a.g.e., s.196; Yarg. 9 HD., E.1997/2738, K.1997/2857, 29.4.1997, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>187</sup> Çenberci, a.g.e., s.63; Uygur, a.g.e., s.419; Şahlanan, "İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması", a.g.m. s.125; Kılınç, a.g.m., s.393; Ş. Esra Baskan, "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*", S.12, Ocak 2013, s.323.

5521 sayılı İMK hükümlerinin uygulanacağı ve iş mahkemelerinin görevli olduğunu belirtilmişti (m.46/I). Maddenin ikinci fıkrasında özel bir yetki kuralı getirilerek, hizmet akdinde ayrıca bir hüküm yoksa uyuşmazlıkların geminin bağlama limanında iş davalarına bakmaya yetkili mahkemede görüleceği ifade edilmiştir (m.46/II).

Burada üzerinde durulması gereken DİK m.46/II'nin kesin yetki oluşturup oluşturmadığı meselesidir. Öğretide savunulan görüşlerden birisi; DİK m.46/II ile tek bir mahkeme yetkili kılındığından, DİK.46/II karşısında İMK m.5 ve HMK'nin genel hükümleri uygulanabilir alanı bulamamaktadır. "...hizmet akdinde ayrıca hüküm yoksa..." ifadesinden Kuru, yetkiye ilişkin tarafların anlaşma yapabileceği ve bağlama limanından başka yer mahkemesinin yetkili kılınabileceği anlamını çıkarmaktadır.<sup>188</sup>

Diğer görüş ise; DİK m.46/II'nin seyir halindeki gemi çalışanlarının işyerinin tespitinin güçlüğünden dolayı getirilmiş bir düzenleme olması dolayısıyla, İMK m.5'teki ikametgaha ilişkin yetkinin kaldırılmamasını, ayrıca DİK m.46/II'e göre, taraflar arasında yetki sözleşmesi yapabilmesi dolayısıyla, madde kapsamındaki yetkinin kamu düzenine ilişkin ve kesin yetki olarak kabul edilmemesi gerektiğini savunmaktadır.<sup>189</sup> Yargıtay'ın da konuya ilişkin görüşü şu şekildedir; "*Anılan yasal düzenleme ile 5521 Sayılı Kanun'un 5. maddesinde belirlenen davalının ikametgahi mahkemesinin ve işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemenin yetkisi ortadan kaldırılmamış bunlara ek olarak geminin bağlama limanında iş davalarını bakmaya yetkili mahkemede de dava açılabilirliği belirlenmiştir.*"<sup>190</sup> Yargıtay DİK m.46/II'deki yetkinin kesin yetki olmadığı ve genel yetkili sayılan ikametgahın bulunduğu yer mahkemesinin yetkisinin, DİK m.46/II ile ortadan kaldırılamayacağı görüşünü savunmuştur.

Öğretide savunulan ikinci görüş ve Yargıtay kararına katılıyoruz. Belirtmek gerekir ki, gemi DİK'e göre işyeridir. TTK'ye göre gemi; tahsis edildiği amaç suda hareket etmesini gerektiren, kendiliğinden hareket imkanı bulunmasa da yüzme özelliği bulunan ve pek küçük olmayan araçtır (TTK m.931/I). Dolayısıyla işyerinin tespiti güç olacağından işyeri mahkemesi yerine geminin bağlama limanının bulunduğu mahkeme yetkili kılınmıştır. Bağlama limanı ise; gemiye ait seferlerin yönetildiği yerdir (TTK m.946/I).

<sup>188</sup> Çenberci, a.g.e., ss.62-63; Rüzgar, a.g.e., s.33; Kılınç, a.g.m., s.393; Baskan, a.g.m., s.324.

<sup>189</sup> Uygur, a.g.e., s.420; Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.679; Şahlanan, "İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması", a.g.m. s.125; Kırmızı, a.g.e., s.543.

<sup>190</sup> Yarg. 22 HD., E.2012/17496, K.2013/7392, 5.4.2013, bkz., *İstanbul Barosu Dergisi*, C.87, S.4, 2013, ss.494-496; ayrıca bkz., Yarg. 9 HD., 2008/20359-15753, 16.6.2008, bkz., Kırmızı, a.g.e., ss.519-520.

Gemi seferlerinin yabancı bir ülkeden yönetilmesi durumu hariç bağlama limanı genellikle geminin sicile kayıtlı olduğu yerdir.<sup>191</sup> DİK m.46/II’de de hizmet akdine, yetkiye ilişkin ayrıca bir hüküm konulabileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla bağlama limanının bulunduğu yer mahkemesinin kesin yetkili olduğu söylenemez.<sup>192</sup> Ayrıca genel yetkili mahkeme olan ikametgah mahkemesinin yetkisiz sayılmasını gerektirecek bir yorumlamaya gidilmesi güçtür. Şahlanan’ın haklı olarak ifade ettiği üzere, beş gemi adamının çalıştığı bir geminin ki bu sandal bile olsa işverenleri ve gemi adamları hakkında DİK uygulanacaktır ve bu durumda TTK m.946/I anlamında bir bağlama limanının varlığından söz edebilmek çok güç veya imkansız olacaktır.<sup>193</sup> TTK m.1063 te ifadesini bulan “Donatan aleyhine, bu sıfatı dolayısıyla, herhangi bir alacaktan dolayı geminin bağlama limanının bulunduğu yer mahkemesinde de dava açılabilir.” hükmü de aynı yaklaşımı yansıtmakta, vardığımız sonucu desteklemektedir.<sup>194</sup> Madde hükmünde düzenlemeye gidilerek yetki konusuna açıklık getirilmesinin faydalı olacağı düşüncesindeyiz.

#### **2.2.4 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi**

STİSK m.79/I’de bu Kanun’un uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görüleceği belirtilmiştir. Maddenin devamında, “Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir.” hükmü ile yetkiye ilişkin düzenleme yapılmıştır. STİSK m.2/I-c’ye göre görevli makam; işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını ifade etmektedir.

---

<sup>191</sup> Kar, a.g.e., s.69.

<sup>192</sup> Yarg. 9 HD., E.2012/2870, K.2012/4084, 14.2.2012, bkz., Kar, a.g.e., s.69.

<sup>193</sup> Şahlanan, “İş Yargılaması”, a.g.m., s.410.

<sup>194</sup> Başterzi, a.g.t., s.128.

STİSK m.79/I'in lafzından iş mahkemelerinin yetkisine ilişkin, yedinci bölümden on birinci bölüme kadar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavtı kapsayan hükümler için sınırlama getirildiğini söylemek mümkündür. STİSK m.34, m.43, m.45, m.53, m.61, m.65, m.71, m.72, m.75'ten kaynaklanan uyuşmazlıklar için m. 2/I-c'ye göre görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkili olacaktır. Buna göre, grup toplu iş sözleşmesi için yetki itirazlarında, aynı Çalışma Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak sözleşme için Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkeme, birden fazla Çalışma Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için Ankara iş mahkemesi yetkilidir.<sup>195</sup> Ayrıca m.41'e göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitine ilişkin istatistiklerin gerçeğe uymadığına ilişkin yapılacak itirazda Ankara iş mahkemesi yetkilidir. Kanunun yedinci bölümünden on birinci bölümüne kadar olan kısmı için kesin yetkiden bahsedebiliriz. Çünkü m.79/I'de, ortaya çıkacak uyuşmazlıklarda yalnız belirli bir yer (görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi) mahkemesinin yetkili olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi tarafları arasında herhangi bir yetki sözleşmesinin yapılması mümkün değildir. Yetkiye ilişkin itiraz da davanın her aşamasında ileri sürülebilecek olup, ilk itiraz niteliği taşımaz.<sup>196</sup>

STİSK'in ikinci bölümünden altıncı bölüme kadar olan kısmı sendika ve konfederasyonlar ile ilgilidir. STİSK m.79 'da yedinci ve on birinci bölüm dışında kalan kısımdan doğan uyuşmazlıklar için ise herhangi bir yetkili mahkeme belirtilmemiş, iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkeme ifadesiyle yetinilmiştir. STİSK m.80/I'de sendika ve konfederasyonlar hakkında STİSK'te hüküm bulunmayan hallerde 4721 sayılı TMK ile 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nun STİSK'e aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Fakat TMK ve Dernekler Kanunu'nda sendikalar ve konfederasyonlar ile ilgili uyuşmazlıklarda mahkemelerin yetkisine dair özel bir

---

<sup>195</sup> Öner Eyrenci, "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel S., 2013, s.130.

<sup>196</sup> Mustafa Ünlütepe-Yasemin Başmanav, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki", *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.1-2, 2012, ss.276-277; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.630; Bozkurt, a.g.e., s.203; Yarg. 22 HD., E.2015/14712, K.2015/17757, 18.5.2015; Yarg. 7 HD., E.2015/11956, K.2015/4848, 17.3.2015; Yarg. 7 HD., E.2015/33377, K.2015/17399, 1.10.2015; Yarg. 9 HD., E.2014/17493, K.2015/31801, 10.11.2015; Yarg. 22 HD., E.2014/36478, K.2015/4, 19.1.2015, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

düzenleme bulunmamaktadır. İMK m.5'te de sendika ve konfederasyonlar hakkındaki uyuşmazlıklarda mahkemelerin yetkisi hakkında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla mahkemelerin yetkisi genel kanun niteliği taşıyan HMK hükümlerine göre belirlenecektir.<sup>197</sup> Belirtelim ki, STİSK m.79'da görevli mahkemelerin iş mahkemeleri olduğu açık olarak gösterildiğinden ve iş mahkemelerinin yetkisi kamu düzeninden olduğundan taraflar sadece yedinci ve on birinci bölümden kaynaklanan uyuşmazlıklar için değil, tüm Kanun kapsamına giren uyuşmazlıklarda yetki sözleşmesi yapamaz.<sup>198</sup>

### **2.2.5 Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi**

KGSTSK'de yetkili mahkemenin neresi olacağına ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır. KGSTSK m.43'te bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde, göreve ilişkin boşlukların doldurularak STİSK m.79/I hükmüne göre iş mahkemelerinin görevli olması gerektiğini belirtmiştik.<sup>199</sup> STİSK'te yedinci bölüm ile on birinci bölüm arasındaki uyuşmazlıklar dışındaki uyuşmazlıklarda yetkili mahkeme HMK hükümlerine göre

<sup>197</sup> “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. maddesi uyarınca bu kanundan doğan davalara bakmakla iş mahkemeleri görevlidir. Yasa yetkili mahkeme konusunda ise sadece Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları, Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü, Yüksek Hakem Kurulu'nun Kuruluş ve Çalışma Esasları, Grev ve Lokavt'ın düzenlendiği 7 ila 11.bölümlerdeki konularla ilgili açılacak davalarda özel yetki kuralı koyarak görevli makamın bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olduğunu hükme bağlamıştır. ( 6356 Sayılı Kanun madde 79/2.cümle ). Bunun dışındaki uyuşmazlıklara dair özel bir yetki kuralı öngörmemiştir. 6356 Sayılı Kanununun 80. maddesine göre kuruluşlar ( Yasanın 2/1-g bendi uyarınca sendikalar ve konfederasyonlar ) hakkında bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4721 Sayılı Kanun ile 4.11.2004 tarihli ve 5253 Sayılı Dernekler Kanununun bu Yasaya aykırı olmayan hükümleri uygulanır. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun Dernekleri düzenleyen 56 ila 100. maddelerinde ve 5253 Sayılı Dernekler Kanunu'nda davaya konu uyuşmazlık dahil kuruluşların ve sendika şubelerinin kuruluş, organları ve çalışma esaslarına dair çıkan uyuşmazlıklarda davaya bakacak mahkemenin yetkisine dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır. ( Bazı uyuşmazlıklarda Sulh Hukuk Mahkemesi'nin görev ve yetkisini düzenleyen yasa maddeleri hariç ) Genel olarak iş mahkemelerinin çalışma usul ve esasları ile yetkisini düzenleyen 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1.maddesine göre, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle ( o Kanunun değiştirilen 2. maddesinin C, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç ) işveren veya işveren vekilleri arasında iş aktinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur. Kanun'un 5. maddesi uyarınca iş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz. Görüldüğü üzere 5521 Sayılı Kanun'da davaya konu uyuşmazlık ile ilgili açık ve özel bir düzenleme yoktur. Ancak 5521 Sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu uygulanacaktır. ( 5521 Sayılı Kanun madde 15 )”, Yarg. 7 HD., E.2015/2778, K.2015/1859, 17.2.2015, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>198</sup> Sur, a.g.e., s.108.

<sup>199</sup> Bkz. “1.2.5 Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunundan Kaynaklı Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Görevi” alt başlığı.

belirleneceğinden dolayı KGSTSK'den kaynaklanan uyuşmazlıklarda da HMK hükümlerinin uygulanması gerektiği kanısındayız.

### **2.2.6 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi**

SSGSK m.101'de SSGSK'de aksine hüküm bulunmayan hallerde, SSGSK hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceği belirtilmiş, yetkiye ilişkin m.88/XIX dışında herhangi bir hüküm getirilmemiştir.<sup>200</sup> 5510 sayılı SSGSK yürürlük kazanmadan önce yürürlükte olan 506, 1479, 2926 sayılı Kanunlarda da yetkiye ilişkin herhangi bir hüküm yoktur.

Öğretide savunulan bir görüş; yetkiye ilişkin herhangi bir hüküm bulunmaması sebebiyle 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan uyuşmazlıkların HMK'nin genel yetki hükümlerince HMK m.6 ve 14'e göre çözümlenmesi gerektiği yönündedir.<sup>201</sup> HMK m.6 genel yetki kuralı olan davalının yerleşim yeri mahkemesini, HMK m.14/I ise, bir şubenin işlemlerinden doğan davalarda o şubenin bulunduğu yer mahkemesini yetkili kılmaktadır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu karar öğretinin savunduğu görüşü destekler niteliktedir. Yargıtay 4792 sayılı Kanun'un değişik 6.maddesine göre yapılan ölçümleme işleminin iptaline ilişkin davaların hangi mahkemede açılacağına ilişkin özel bir yasa kuralı bulunmadığından, yetki sorununun 5521 sayılı Kanun'un iş davalarında uygulanmasını zorunlu kılan 15. madde hükmünün göz önünde tutulmasıyla çözümlenmesi gerektiğine, 15. maddenin HUMK m.9 ve 17'ye (HMK m.6 ve 14) atfı dolayısıyla bu tür davaların davalının ikametgah yeri mahkemesinde veya tüzel kişinin şubesinin bulunduğu yer mahkemesinde görülebileceğine, davacının seçimlik hakkı olduğuna hükmetmiştir.<sup>202</sup> Fakat belirtmek gerekir ki, şubenin bulunduğu yer mahkemesinde dava açma imkanı sadece şubenin davalı olması durumunda geçerli olmalıdır. Kişilerin şubenin işleminden dolayı merkezin bulunduğu yer mahkemesine dava açma imkanı güç olduğundan bu kural getirilmiştir. Belirtmek gerekir ki SGK şubelerinin tüzel kişiliğinin olmaması dolayısıyla

<sup>200</sup> SSGSK m.88/XIX'a göre; Sosyal Güvenlik Kurumu'nun prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'un uygulamasından doğacak uyuşmazlıkların çözümlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun alacaklı biriminin bulunduğu yer iş mahkemesi yetkilidir.

<sup>201</sup> Çenberci, a.g.e., s.62; Bozkurt, a.g.e., s.205; Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, 3. b., Turhan Kitabevi., Ankara, 2008, s.132; Uygur, a.g.e., s.421.

<sup>202</sup> Yarg. 21 HD., E.1996/6622, K.1996/6711, 3.12.1996, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

davada taraf ve dava ehliyeti yoktur. Dolayısıyla şubenin bulunduğu yer mahkemesinde dava açılacak olsa dahi bağlı bulunulan merkez olan Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Müdürlüğü davalı olarak gösterilmelidir.<sup>203</sup> Şubenin davacı olması durumunda şube, davalının ikametgah mahkemesi yerine kendi şubesinin bulunduğu yer mahkemesinde dava açtığından işçiler açısından hakkaniyet sağlanmayacaktır.<sup>204</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ve Yargıtay dairelerinin yetki uyuşmazlığının HMK hükümlerince çözümlenmesi gerektiğine ilişkin çok sayıda kararı da mevcuttur.<sup>205</sup>

Öğretide savunulan bir diğer görüş ise; SSGSK'den kaynaklanan uyuşmazlıkların İMK m.5 hükümlerine göre çözümlenmesi gerektiği yönündedir.<sup>206</sup> Bu görüşü savunan Şahlanan, SSGSK ile işveren arasında işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemenin söz konusu olmaması sebebiyle İMK m.5'e gitmenin anlamsız olacağı söylene de İMK m.5'in HMK m.6'daki genel kuralı içermesinden dolayı İMK m.5'ten ayrılmanın bir faydasının olmayacağını, ayrıca SSGSK'den kaynaklanan uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunun sigortalı ile kurumlar arasından kaynaklanması dolayısıyla sigortalılar için yetkili işyeri mahkemesinin mevcut olduğunu düşünmektedir. Şahlanan, İMK m.5'in sadece yanları işçi ve işveren olan uyuşmazlıklar için değil, iş mahkemelerinde açılacak tüm davalar için İMK m.5'in uygulanması gerektiğini savunmaktadır. Kuru, Şahlanan'ın görüşünü desteklemekle birlikte işçiler ve SGK arasındaki davalarda İMK m.5'in uygulanması gerektiğini, fakat işveren ile SGK arasındaki uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin HMK hükümlerince belirlenmesi gerektiğini savunmuştur. Gerekçesi, İMK m.5'in işçileri korumak için konulmuş olmasından dolayı, işçinin işyerinden uzaklaştırılmak istenmemesi, leh ve aleyhlerindeki davaların takibinde kolaylık sağlanmasıdır.<sup>207</sup> Akın ise; İMK ile HMK arasındaki ilişkiye işaret ederek, İMK'de hüküm bulunmayan hallerde HMK'nin uygulanması gerektiğini, dolayısıyla özel kanun niteliğindeki İMK'nin HMK'ye karşı önceliğinin bulunması gerektiğini belirtmiştir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, 5521 sayılı İMK m.5'in amacının sadece işçi ve

---

<sup>203</sup> Yarg. 21 HD., E.2015/4846, K.2016/173, 19.1.2016, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası

<sup>204</sup> Başterzi, a.g.t., s.125; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.469; Uygur, a.g.e., s.415.

<sup>205</sup> HGK, E.2008/10-329, K.2008/334, 16.4.2008; Yarg. 21 HD., E.2015/18301, K.2015/19599, 5.11.2015; Yarg. 21 HD., E.2004/4365, K.2004/4653, 11.5.2004; Yarg. 10 HD., E.2003/9277, K.2004/374, 26.1.2004; Yarg. 10 HD., E.2007/19082, K.2007/18222, 1.11.2007; Yarg. 10 HD., E.2006/20064, K.2007/5100, 3.4.2007; Yarg. 21 HD., E.2006/11325, K.2006/11524, 6.11.2006, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>206</sup> Şahlanan, "İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması", a.g.m. s.123; Akın, a.g.m., s.45; Kılınç, a.g.m., s.392.

<sup>207</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., ss.5634-5636.



işveren arasındaki uyuşmazlıklar bakımından değil, iş mahkemelerinde açılacak tüm davalar bakımından yetki kuralı getirmiş olmasına ilişkindir.<sup>208</sup> Başka bir kararında da iş mahkemelerinde yetkinin kamu düzeninden sayıldığı gerekçesi ile 506 sayılı (5510 s.k.) Yasa'dan kaynaklanan uyuşmazlıklarda yetkinin İMK m.5'e göre çözümlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.<sup>209</sup>

Kanımızca her iki görüş kendi içinde geçerli sebepler barındırmaktadır. Şöyle ki; İMK işçi, işveren ve işveren vekilleri arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümlenmesinde uygulama alanı bulmaktadır. İMK'de SGK ile ilgili uyuşmazlıklarda yetkiye ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla SGK ile kişiler arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda İMK m.5'in uygulama alanı usul hukuku yönünden geçerli olmaz. Fakat iş mahkemelerinde yetkinin kamu düzeninden olması, İMK'nin işçiyi koruma amacından hareketle İMK m.5'in uygulanmasının gerektiği de düşünülebilir. Çünkü genel hükümleri uyguladığımızda yetkisizlik itirazı ilk itiraz olarak ileri sürülecek, zamanında yetki itirazında bulunulmadığı takdirde mahkemenin yetkisi kesinleşecek ve bu durum kamu düzenine aykırılık oluşturacaktır. Ayrıca şubenin davacı olması halinde yukarıda belirtildiği üzere kendi merkezinin bulunduğu yerde dava açması adalet duygusunu zedeleyecektir. İkinci görüşün kendi içinde haklı olduğu aşıkara ise de usul hukuku yönünden ortaya çıkacak uyuşmazlıklarda HMK hükümlerinin uygulanması gerektiği kanaatindeyiz. Belirtmek gerekir ki SGK'nin işçinin halefi olarak açtığı davalarda kendisinin işçinin yerine geçmesinden dolayı, İMK m.5 hükümleri uygulanacaktır.<sup>210</sup>

### **2.2.7 İcra ve İflas Kanunu Uygulamasından Kaynaklanan Bazı Uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin Yetkisi**

İİK'nin uygulamasından kaynaklanan uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin belirlenmesinde davanın taraflarının kim olduğu önem arz etmektedir. Örneğin işçinin işverene bir zarar vermesi durumunda yapılan icra takibine karşı açılan itirazın iptali davaları işçi işveren arasındaki uyuşmazlıktan kaynaklanması sebebiyle yetkili mahkeme

<sup>208</sup> Yarg. 9 HD., 8892/8557, 22.4.1971, bkz., Şahlanan, "İş Yargılaması", a.g.m., s.408.

<sup>209</sup> Yarg. 21 HD., E.2007/23615, K.2008/16624, 27.10.2008, bkz., Akın, a.g.m., s.44.

<sup>210</sup> Uygur, a.g.e., s.421; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.132; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5635; Bozkurt, a.g.e., s.206; Yarg. 10 HD., E.1981/1732, K.1981/2974, 7.5.1981, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

İMK m.5 hükümlerine göre belirlenecektir. Aynı şekilde işçinin işverene karşı iş mahkemesinde açtığı İİK m.206'da acele işlerden sayılan ücret alacağı veya işe iade davalarında yetki İMK m.5 hükmüne tabidir. SGK'nin sigortalılar aleyhine başlattığı icra takibinde, borçlunun itirazıyla duran takibe karşı SGK'nin, açacağı itirazın iptali davasında yetkili mahkemenin HMK hükümleri gereğince belirlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

### 2.2.8 İMK Tasarısı Taslağı Açısından İş Mahkemelerinin Yetkisi

İMK Tasarısı Taslağı m.6 iş mahkemelerinin yetkisini düzenlemektedir. Tasarı Taslağı m.6 hükmüne göre, *“İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir. (2) İş mahkemelerinde açılacak davalar, işin yapıldığı yer mahkemesinde de açılabilir. (3) Diğer kanunlarda yer alan iş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin hükümler saklıdır. (4) Mahkeme yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alır; taraflar da her zaman yetki itirazında bulunabilir.”*

Madde hükmü içerik olarak 5521 sayılı İMK ile aynıdır. İMK'den farklı olarak Tasarı Taslağı ile iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzenine ait olup olmadığı tereddüdü giderilmiştir. Taslakta açık olarak iş mahkemelerinin yetkili olup olmadıklarını re'sen gözeteceği ve tarafların da her zaman yetki itirazında bulunabileceği belirtilmiştir. Madde hükmü ile iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olduğu söyleneceğinden, tarafların yetki sözleşmesi yapmaları da mümkün değildir.<sup>211</sup>

---

<sup>211</sup> Erdoğan-Erzurumlu, a.g.m., s.1885.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ YARGILAMASI USULÜ

#### 1. İŞ YARGILAMASI USULÜNÜN GÜNÜMÜZDEKİ GÖRÜNÜMÜ

İş yargılaması usulü genel yargılama usulünden ayrı olarak kendine özgü özellikler taşır.<sup>1</sup> Çabukluk, basitlik ve ucuzluk iş yargılamasının temelini oluşturur. Anayasa m.141/son'da da davanın en az giderle ve mümkün olduğunca süratle sonuçlandırılmasının yargının görevi olduğu belirtilmiştir. İş yargılamasının önemli bir diğer özelliği de hakimin tarafları sulhe teşvik etmesidir. Türkiye'de tarafların anlaşmazlıkları sulh yolu ile çözmesi nadiren gerçekleşse de, işçi ile işveren arasında anlaşmazlıkların dostane bir biçimde çözümlenmesi iş hayatının devamı için vazgeçilmezdir. İşçi işveren arasındaki uyuşmazlık davaya dönüştüğü takdirde özellikle özel sektörde çalışma hayatı taraflar için çekilmez boyutlara ulaşabilmektedir. İleride bu konu üzerinde detaylı açıklamada bulunulacaktır.

İş mahkemelerinde HMK yürürlük kazanana kadar şifahi (sözlü) yargılama usulü uygulanmaktaydı. İMK m.7/I'de iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulanacağı belirtilmiş fakat sözlü yargılama usulünün kapsamı İMK'de yer almamıştır. İMK m.15'e göre Kanun'da boşluk bulunan hallerde HUMK hükümlerinin uygulanacağından hareketle ortaya çıkan uyuşmazlıklarda HUMK m.473-491 hükümlerine başvurulmuştur. İş kanunlarından birinde usule ilişkin özel bir hüküm bulunduğu bu kanun göz önünde tutulmuştur. Örneğin mülga 275 s.k. m.11'de çağrı yetkisi üzerindeki uyuşmazlıklarda seri muhakeme usulü uygulanmaktaydı. HUMK m.507'ye göre, m.176'da geçen adli ara vermede hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda basit yargılama usulü uygulanmaktaydı. Dolayısıyla iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulanması mutlak değildi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Çenberci, a.g.e., s.78.

<sup>2</sup> Çenberci, a.g.e., s.80; Uygur, a.g.e., s.453.

12.1.2011 kabul, 01.10.2011 yürürlük tarihli 6100 sayılı HMK'nin yürürlüğe girmesiyle iş yargısında sözlü ve seri yargılama usulüne son verilmiştir. HMK m.316/I-d ve g bentlerinde hizmet ilişkisinden doğan davaların ve diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işler hakkında basit yargılama usulünün uygulanacağı, HMK m.447/I'de geçen diğer kanunların sözlü yahut seri yargılama usulüne atıf yaptığı hallerde, HMK'nin basit yargılama usulü ile ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla İMK m.7/I'de sözlü yargılama usulünün uygulanacağı hükmü HMK m.316/I-d, g ve HMK m.447/I ile geçerliliğini yitirmiştir. Bugün iş mahkemelerinde uyuşmazlıklar basit yargılama usulüne göre çözümlenmektedir.

İMK Tasarısı Taslağı m.7/I ile de iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanacağı belirtilerek, mevcut durum ile Kanunun uyumlu hale getirilmesi amaçlanmıştır.

## **2. DAVANIN TARAFLARI**

### **2.1 GENEL OLARAK**

Çekişmeli yargının konusu olan dava, Kuru'nun tanımıyla; bir başkası tarafından subjektif hakkı ihlal edilen veya tehlikeye sokulan veya kendisinden haksız bir talepte bulunulan kimsenin mahkemeden hukuki koruma (himaye) istemesidir.<sup>3</sup> Bir davada davalı ve davacı olmak üzere iki taraf vardır. Mahkemeden hukuki koruma isteyen kişi davacı; davacının subjektif hakkını ihlal eden, tehlikeye sokan, kendisinden haksız talepte bulunan kimse de davalıdır. Davacı veya davalı birden fazla kişiden oluşsa dahi üçüncü bir tarafın varlığından söz edilemez. Dolayısıyla ne asli müdahil ne de fer'i müdahil üçüncü taraf olarak davada yer alamaz. Fer'i müdahil tarafların yanında yer alan onlara yardım eden kişidir. Asli müdahil ise, davanın iki tarafına karşı yeni dava açan, davacı konumunda olan kişidir. Yargı sistemi iki taraf üzerine kurulmuştur. Dolayısıyla hiç kimse kendisine karşı dava açamaz.<sup>4</sup> Belirtmek gerekir ki dava sırasında davacı miras bırakanın ölüp geride davalı tek mirasçıyı bırakması, davacı ve davalı şirketlerin birleşerek tek ticaret şirketinin

<sup>3</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.871.

<sup>4</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.93; Postacıoğlu, a.g.e., s.285.

kurulması durumunda olduğu gibi, taraflar aynı kişide toplanırsa dava sona erecektir.<sup>5</sup> Taraf kavramının önemi, davada verilen hükmün yalnız o davanın tarafları bakımından kesin hüküm oluşturmasından dolayıdır (HMK m.303).

Taraf kavramı üzerinde iki teori ileri sürülmüştür. Maddi hukuk taraf kavramına göre taraflar, maddi hukukta hak sahibi olmaları ve borçla yükümlü olmalarına göre belirlenir. Fakat maddi taraf kavramı, maddi hukuk ilişkisinin süjesi olduğu iddiasında bulunmaksızın davada taraf olan kişinin durumunu açıklayamamaktadır.<sup>6</sup> Şekli hukuka göre taraf kavramı şekli ve usuli bir kavram olup, maddi hukuktan bağımsızdır. Şekli anlamda taraf, maddi hukuk ilişkisinin süjesi olan kişiler değil, kendi adına hukuki himaye talep eden davacı ve kendisine karşı himaye talep edilen davalıdır. Yani taraflar, maddi hukuk ilişkisinin süjesi olmasalar da, dava dilekçesinde davalı ve davacı olarak gösterilen kişilerdir.<sup>7</sup> Maddi hukuk taraf kavramı günümüzde terkedilmiş, şekli taraf kavramı geçerlilik kazanmıştır. Çünkü bir davada borçlu olarak gösterilen kişinin borçlu olmadığı anlaşıldığında dava esas yönünden reddedilir veya borçlu olan bir kişinin ismi dava dilekçesinde davalı olarak gösterilmemişse bu kişi taraf sıfatı taşımaz. Dolayısıyla belirtildiği üzere taraf kavramı şekli bir nitelik taşımakta olup, dava dilekçesine göre belirlenir.

Bir davada taraflarla ilgili olarak, kimlerin taraf olabileceğinin (taraf ehliyeti), davayı kimlerin takip edebileceğinin (dava ehliyeti ve davayı takip yetkisi) ve bir davada taraf olarak gösterilen kişilerin gerçekten o davayla ilgili mi olduklarının (dava sıfatı) ayırt edilmesi önem taşımaktadır.

### 2.1.1 Taraf Ehliyeti

Davada taraf olma yeteneği olan taraf ehliyeti, medeni hukuktaki medeni haklardan yararlanma ehliyetinin medeni usul hukukundaki karşılığıdır.<sup>8</sup> HMK m.50'de medeni haklardan yararlanma ehliyetine sahip olan kişilerin davada taraf ehliyetine sahip

<sup>5</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.886.

<sup>6</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.181; Gülcan Sunar, “Şekli Anlamda Taraf Kavramını Kabul Etmenin İcra ve İflas Hukukunda Doğurduğu Sonuçlar”, *Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan*, 1.b., Alkım Yayınevi, İstanbul, Eylül 2003, s.333.

<sup>7</sup> Sunar, a.g.e., ss.334-335; Üstündağ, a.g.e., 327; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.181.

<sup>8</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.887; Bozkurt, a.g.e., s.214; Kılıçoğlu, a.g.e., s.96; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.182.

olacakları belirtilmiştir. Medeni haklardan yararlanma anlamına gelen hak ehliyeti TMK hükümlerine göre belirlenir. TMK’de hak ehliyeti gerçek ve tüzel kişilere tanınmıştır. TMK’ye göre; her insanın (gerçek kişi) (TMK m.8) ve tüzel kişinin (cins, yaş, hısımlık gibi yaradılış gereği insana özgü niteliklere bağlı olanlar dışında) (TMK m.48) hak ehliyeti bulunmaktadır. Dolayısıyla hukuk düzeninin sınırları içindeki eşitlik çerçevesinde hak ehliyeti, kişi olan herkese tanınmıştır.<sup>9</sup>

Belirtmek gerekir ki, taraf ehliyeti dava şartları arasında sayılmış olup mahkemece davanın her aşamasında araştırılır veya taraflarca davanın her aşamasında ileri sürülebilir (HMK m.114/I-d, 115/I).

### **2.1.1.1 Gerçek Kişilerin Taraf Ehliyeti**

Her gerçek kişi hayatta bulunduğu müddetçe taraf ehliyetine sahiptir. Çocuk taraf ehliyetini, sağ doğma koşuluyla ana rahmine düştüğü andan itibaren elde eder (TMK m.28/II). Aynı şekilde temyiz kudreti yerinde olmayan birinin, beş yaşında bir çocuğun taraf ehliyeti bulunmaktadır.

Kişilik ve hak ehliyeti ölümle son bulduğundan dolayı, taraf ehliyeti de ölümle sona erer (TMK m.28/I). Dolayısıyla dava tarihinden önce ölmüş bir kişiye karşı dava açılmaz. Ancak mirasçılara karşı açılabilir. Davacı eğer yanılığ neticesinde ölmüş kişiye karşı dava açmışsa, bu yanılığını sonradan düzelterek davaya ölmüş kişinin mirasçılara karşı devam edilmesini isteyebilir. Bu durumda karşı tarafın rızası aranmaz (HMK m.124/III-IV). Yargıtay HGK de ölen kişiye karşı açılan davada, tarafın öldüğünün belirlenmesi halinde davanın mirasçılara yöneltilecek devam edilmemesini, ölen tarafın mirasçılarının hukuki dinlenilme ve adil yargılanma hakkının ihlali olarak değerlendirmiştir.<sup>10</sup> Taraf ehliyeti bulunmayan bir kişiye karşı dava açılmayacağı için, ölmüş bir kişiye karşı açılan ve mahkemenin davalı kişinin öldüğünü bilmediği ve hüküm verdiği davalar yok hükmündedir. Yani taraf eksikliğine rağmen karar kesinleştiğinde karar etkisiz olacaktır.

<sup>9</sup> Gerçek kişiler açısından hak ehliyeti ile ilgili sınırlamalar ya kanundan doğmakta ya da hakim tarafından öngörülmektedir. Yaş, ayırt etme gücü, şeref ve haysiyete aykırılık, cinsiyet ve yabancılik unsuruna göre Kanunla öngörülen sınırlamalar getirilebilir. Aynı şekilde hakim tarafından da bazı durumlarda hak ehliyeti açısından farklılık yaratılabilir. 16 yaşından küçük çocukların evlenmesinde takdir yetkisini kullanması durumunda olduğu gibi. Tüzel kişilerin hak ehliyeti bir görüşe göre ihtisas prensibi olan “ultra vires” ilkesi uyarınca sınırlandırılabilir; Bilge Öztan, *Medeni Hukuk’un Temel Kavramları*, 37.b., Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2012, ss.236-238, 332.

<sup>10</sup> HGK, E.2011/11-554, K.2011/684, 23.11.2011, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Belirtmek gerekir ki ölmüş bir kişi adına, ölmeden önce vekalet verdiği vekili tarafından dava açılması mümkün değildir. Fakat Kuru'nun da ifade ettiği gibi vekilin, vekalet verenin öldüğünü bilmeden sehven ölenin adına açtığı davanın mirasçıları adına açıldığını kabul etmek ve mirasçıların icazetiyle (TBK m.46) davaya devam edilmesi, usul ekonomisi (HMK m.30) ve menfaatler dengesine uygun düşecektir.<sup>11</sup>

Dava açıldığı sırada taraflardan birinin ölmesi durumunda ölen kişinin taraf ehliyeti son bulacaktır. Bu durumda davanın mirasçılara karşı veya mirasçılar tarafından sürdürülebilmesi için, dava konusunun mirasçıları ilgilendirip ilgilendirmediğine bakılır. Sadece öleni ilgilendiren mirasçılara geçmeyen haklara ilişkin davaların devamı mümkün değildir. Fakat mirasçıların malvarlığı haklarını ilgilendiren davalar tarafların ölümü ile konusuz kalmaz. Davanın görülmesine mirasçılar tarafından devam edilir.<sup>12</sup>

TMK m.32/I'e göre; ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya kendisinden uzun zamandan beri haber alınamayan bir kimsenin ölümü hakkında kuvvetli olasılık varsa, hakları bu ölüme bağlı olanların başvurusu üzerine mahkeme bu kişinin gaipliğine karar verebilir. Gaiplik kararının istenebilmesi için, ölüm tehlikesinin üzerinden en az bir yıl veya son haber tarihinin üzerinden en az beş yıl geçmiş olması gerekir (TMK m.33/I). Mahkeme gaipliğe verdikten sonra ölüme bağlı haklar gaibin ölümü ispatlanmış gibi kullanılır (TMK m.35/I). Gaiplik kararı ölüm tehlikesinin gerçekleştiği veya son haberin alındığı günden başlayarak hüküm doğurur (TMK m.35/II). Madde hükümlerinden anlaşılacağı üzere gaiplik kararının verilmesinden itibaren kişi ölmüş kabul edilerek, davada taraf ehliyeti de son bulacaktır.<sup>13</sup>

### ***2.1.1.2 Tüzel Kişilerin Taraf Ehliyeti***

Tüzel kişiler yaradılış gereği insana özgü niteliklere bağlı olanlar dışındaki bütün hak ve borçlara sahip olmalarından dolayı taraf ehliyetine de sahiptirler (TMK m.48). Bu

---

<sup>11</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., ss.94-95; Pekcanitez-Atalay-Özeker, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.183; Kılıçoğlu, a.g.e., s.97; Bozkurt, a.g.e., ss.214-215.

<sup>12</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.95; Pekcanitez-Atalay-Özeker, **Medeni Usul Hukuku**, a.g.e., s.184; Kılıçoğlu, a.g.e., s.96; Bozkurt, a.g.e., ss.214-215.

<sup>13</sup> Davada taraf ehliyeti son bulan kişinin aktif dava ehliyeti de bulunmamaktadır; Yarg. 18 HD., E.2014/18638, K.2014/16778, 24.11.2014, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası

halde tüzel kişiler yasa tarafından çizilen sınırlar çerçevesinde yargılama hukukunda taraf olma yeteneğine sahip olacaklardır.<sup>14</sup>

Özel hukuk tüzel kişilerinde dava tüzel kişi adına veya tüzel kişiye karşı açılır. Dava açacak veya açılmış olan dava ile muhatap olan, tüzel kişinin organıdır. Dolayısıyla tüzel kişinin üyelerine, ortaklarına veya tüzel kişinin organında bulunan kişilere karşı açılan dava, tüzel kişiye karşı açılmış sayılmaz. Tüzel kişiliğin son bulması ile de taraf ehliyeti sona erer. Dava sırasında tüzel kişilik son bulduğu takdirde, bu tüzel kişinin kanuni halefi bulunan başka bir tüzel kişi varsa, tüzel kişiliği sona eren tüzel kişi yerine davada yer alır. Kamu tüzel kişilerinin başında devlet bulunur. Bakanlıkların devlet tüzel kişiliğinden bağımsız bir tüzel kişilikleri olmasa da devlet tüzel kişiliğinin organı olmalarından dolayı davada taraf ehliyetine sahiptirler.<sup>15</sup> Ayrıca bakanlıklara bağlı bazı genel müdürlüklerin, il özel idarelerinin, köylerin, belediyelerin, kamu iktisadi teşebbüslerinin tüzel kişiliklerinin olmasından dolayı, davada taraf ehliyetine sahiptirler.

Tüzel kişiliği bulunmayan toplulukların taraf ehliyeti bulunmamaktadır. Tüzel kişiliği bulunmayan topluluğun açtığı veya kendisine karşı açılacak davalarda topluluğu oluşturan kişilerden her birinin taraf olarak hareket etmesi gerekir.<sup>16</sup>

### 2.1.2 Dava Ehliyeti

Dava ehliyeti, kişinin kendisi veya yetki vereceği bir vekil vasıtasıyla davacı veya davalı olarak davayı takip etme, usul işlemlerini yapabilme ehliyetidir.<sup>17</sup> HMK m.51'de dava ehliyeti, medeni hakları kullanma ehliyetine göre belirleneceği belirtilmiştir. Kendi fiilleriyle hak edinebilme ve borç altına girebilme ehliyeti olan fiil ehliyetine (TMK m.9) sahip olan her kişi dava ehliyetine de sahiptir. Dava ehliyeti, fiil ehliyetinin medeni usul hukukunda büründüğü şekildedir.<sup>18</sup> Dava ehliyetinin, davranışlarının sonuçlarını algılayabilen, olaylar hakkında bilgilendikten sonra serbestçe karar verebilen ve verdiği

<sup>14</sup> Bozkurt, a.g.e., ss.216.

<sup>15</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., ss.97-98.

<sup>16</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.99.

<sup>17</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.103.

<sup>18</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.1027; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.185; Kılıçoğlu, a.g.e., s.98.



kararlara uygun davrandığı kabul edilen makul kişilere verilen ehliyet olduğu da söylenebilir.<sup>19</sup>

Dava ehliyeti de taraf ehliyetinde olduğu gibi dava şartları arasında sayılmış olup mahkemece davanın her aşamasında araştırılır veya taraflarca davanın her aşamasında ileri sürülebilir (HMK m.114/I-d, 115/I).

### ***2.1.2.1 Gerçek Kişilerin Dava Ehliyeti***

Gerçek kişiler açısından; fiil ehliyetine sahip her kişi dava ehliyetine de sahiptir. Tam ehliyetli kişiler dava ehliyetini kendi başlarına kullanabilirler. Fakat sınırlı ehliyetsiz, sınırlı ehliyetli ve tam ehliyetsiz kişiler, istisnai haller haricinde, temsilcileri vasıtasıyla temsil edilir.

Sınırlı dava ehliyetine sahip kişiler, ayırt etme gücüne sahip küçükler ile kısıtlılardır. Bu kişiler temsilcileri vasıtasıyla temsil edilse de bazı durumlarda dava ehliyetine sahiptir. Belirtilen şu haller dışında ayırt etme gücüne sahip küçük veya kısıtlının dava ehliyeti söz konusu değildir: Karşılıksız kazanma ve kişiye sıkı sıkıya bağlı olan haklarda, yasal temsilcileri olmadan haklarındaki uyuşmazlıklarda kendilerini temsil edebilirler (TMK m.16). Örneğin; boşanma davası temsilciler vasıtasıyla görülemez. Vesayet makamı tarafından bir meslek ya da sanatın yürütülmesi için kısıtlıya izin verilmişse, bu meslek ya da sanatın gereği olarak yaptığı işlemlere karşı açılan davalarda kısıtlı dava ehliyetine sahiptir (TMK m.453). Aynı şekilde ana ve babası tarafından bir meslek veya sanatla uğraşması için izin verilen ayırt etme gücüne sahip küçük, meslek veya sanatının gereği yaptığı işlemlere karşı hakkında açılan davalarda, dava ehliyetine sahiptir (TMK m.359/I). Ayırt etme gücüne sahip küçük veya kısıtlıların tasarruf hakkı kendilerine bırakılmış mal ve alacaklara ilişkin davalarda dava ehliyetleri söz konusudur (TMK m.359/I, 455). Ayırt etme gücüne sahip küçüğün açacağı nafaka davasında dava ehliyeti bulunur (TMK m.329/III) ve son olarak ayırt etme gücüne sahip küçük veya kısıtlıya yasal temsilcisi tarafından verilen dava açma ve takip etme izni durumunda da dava ehliyeti söz konusudur (TMK m.343,451).

---

<sup>19</sup> Öztan, a.g.e., s240.

Ayırt etme gücüne sahip olmayanların fiil ve dava ehliyetleri bulunmamaktadır (TMK m.14, 15). Dolayısıyla tam ehliyetsiz bu kişiler taraf oldukları davalarda yasal temsilcileri vasıtasıyla temsil olunur (HMK m.52).

### **2.1.2.2 Tüzel Kişilerin Dava Ehliyeti**

Tüzel kişiler, kanuna ve kuruluş belgelerine göre gerekli organlara sahip olmakla fiil ehliyetini kazanırlar (TMK m.49). Dolayısıyla tüzel kişiler dava ehliyetine de sahiptir.

Özel hukuk ve kamu hukuku tüzel kişileri tarafı oldukları davalarda yetkili organları tarafından temsil edilir (TMK m.50, HMK m.52, TTK m.126). Tüzel kişilerinin şubelerinin tüzel kişiliği olmaması nedeniyle şubelerin taraf ve dava ehliyeti bulunmamaktadır.

### **2.1.3 Dava Takip Yetkisi**

Taraf ve dava ehliyetine sahip olan bir kişi, tarafı olduğu davayı davacı veya davalı olarak takip edebilir. Dava takip yetkisi, HMK m.153'te, talep sonucu hakkında hüküm alabilme yetkisi olarak tanımlanmıştır. Diğer bir ifadeyle, bir kişinin tarafı olduğu davayı kendisi veya vekili vasıtasıyla takip edebilme yetkisidir. Bir şey üzerinde hukuki veya fiili işlem yapma yetkisi olarak tanımlanan maddi hukuktaki tasarruf yetkisinin usul hukukuna yansımış hali dava takip yetkisidir. Davayı takip yetkisi şekli taraf kavramının sonucudur.<sup>20</sup>

Kural olarak dava ehliyeti, davayı takip yetkisini kapsasa da, bazı hallerde dava ehliyetine sahip olan kişi tarafı olduğu davayı kendisi takip edemez. Bazı durumda dava ehliyeti olan kişinin dava açma hakkına sahip olsa da davayı açmaktan kaçınabilir. Böyle hallerde, davayı açma ve takip yetkisi bir başkasına (davacının alacaklısına) devredilir. Örneğin, hakkında iflas kararı verilmiş olan müflisin iflas masasına giren mallar üzerindeki tasarrufu alacaklılara karşı hükümsüzdür (İİK m.191/I). İflas masasının yasal temsilcisi olan iflas daireleri tasarruf yetkisini kullanarak müflisin taraf olduğu takiplerde, hukuk

---

<sup>20</sup> Kılıçoğlu, a.g.e., s.99.

davalarında (İİK m.194) dava takip yetkisine sahip olur.<sup>21</sup> Alacaklı hak sahibi olduğunu iddia etmese de kanun tarafından kendisine davayı takip yetkisi tanınıyorsa davayı yürütebilir. Örneğin, anonim ortaklıklarda ortaklar (TTK m.555/I) veya alacaklılar (TTK m.556/I) uğradıkları zararların tazmininin dava açarak kendilerine değil, şirkete verilmesini isteyebilirler.

Davayı takip yetkisine sahip olan kişi, davanın tarafı olmasa da taraflardan biri adına hareket eder. Dolayısıyla verilecek hüküm onun adına değil, asıl taraf adına verilir ve verilen karar asıl taraf hakkında kesin hüküm oluşturur.<sup>22</sup> Dava takip yetkisine sahip kişilerin durumu temsilcilerin durumuna benzemekle birlikte birbirinden farklılık taşır. Çünkü temsilci takip ettiği dava açısından herhangi bir kişisel yarar elde etmez. Fakat dava takip yetkisine sahip olan kişininse kişisel yararı bulunmaktadır. Dava ehliyetine sahip olan kişi dilediği zaman davasının takibini bir vekile bırakabilirken, dava takip yetkisi bir başkasına devredilemez. Ancak cebri icra organlarınca bir başkasına devredilebilir.<sup>23</sup>

Dava takip yetkisi HMK m.114/I-e'ye göre dava şartları arasında sayılmıştır. Dolayısıyla taraf ehliyeti ve dava ehliyetinde olduğu gibi dava takip yetkisi davanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebilir ve mahkemece kendiliğinden gözetilir.

#### 2.1.4 Dava Sıfatı

Dava konusu maddi hukuktan doğan dava hakkı ile taraflar arasındaki ilişki sıfat olarak tanımlanır. Yani sıfat, bir kişinin dava sürecinde gerçek davacı ve davalı olması başka bir deyişle; dava konusu olan hak veya borcun sahibi ve yükümlüsü olma durumudur. Taraf ehliyeti, dava ehliyeti, davayı takip yetkisinde tarafların kişilikleri önem kazanırken, taraf sıfatı davanın konusu olan sübjektif hakka ilişkindir.<sup>24</sup>

Dava dilekçesinde davacı veya davalı olarak gösterilen kişiler şeklen davanın tarafları olsa da, bu her zaman bu kişilerin taraf sıfatına sahip olduğunu göstermez. Tarafların gerçekten davacı veya davalı sıfatına sahip olmaları için o hakkın sahibi olmaları gereklidir. Kişilerin taraf ve dava ehliyeti, davayı takip yetkisi bulunsa bile dava

<sup>21</sup> Ramazan Arslan-Ejder Yılmaz-Sema Taşpınar Ayvaz, *Medeni Usul Hukuku*, 1.b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s.257; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., ss.1152-1153.

<sup>22</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.258; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.1155.

<sup>23</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.1153.

<sup>24</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.258; Bozkurt, a.g.e., s.217.

sıfatı yoksa dava konusunun esası hakkında karar verilemez ve dava sıfat yokluğundan reddedilir.<sup>25</sup>

Kural olarak sübjektif bir hakkı dava etme yetkisi o hakkın sahibine aittir. Dolayısıyla davacı olma sıfatı da o hakkın sahibindedir. Sübjektif hak kendisinden davalı olarak istenecek kişi, o hakka uymakla yükümlü olan borçlu kişidir.<sup>26</sup> Bir dava, davacı sıfatına sahip bir kişi yerine başkası tarafından açılır veya davalı sıfatı olan kişi yerine başka bir kişiye karşı açılırsa, dava sıfat yokluğundan reddedilir. Görüldüğü üzere bir davada davacı veya davalı olma sıfatının kimlere ait olduğu maddi hukuka ilişkin olup, usul hukukunun kapsamı dışındadır.

Taraf sıfatının medeni usul bakımından önemi; bir davanın tarafları gerçekten davacı veya davalı değilse mahkeme davayı sıfat yokluğundan reddeder. Sıfat yokluğu sebebiyle davanın reddi de esasa ilişkin bir karardır. Verilen karar davanın tarafları açısından kesin hüküm teşkil eder. Mahkemenin hükmü, davada taraf gösterilmemiş fakat taraf sıfatı bulunan kişi açısından bir geçerlilik taşımaz (HMK m.303/II).<sup>27</sup> Belirtmek gerekir ki; dava öncesi veya sırasında, davaya konu olan hak veya borç el değiştirirse, dava sıfatı sonra erer veya hak veya borcun yeni sahibine geçer.<sup>28</sup>

Taraf sıfatı dava şartları arasında yer almamaktadır. Sıfat kavramı usul hukukuyla ilgili olmayıp, sübjektif hakkın korunmasına ilişkin bir maddi hukuk sorunudur. Sıfat yokluğu uyumsuzlukta hakkı ortadan kaldıran taraflarca ileri sürülen bir itiraz niteliği taşır. Bir kişinin hak sahibi veya borçlu olması davanın esasına girdikten sonra tespit edileceğinden, davada sıfat yokluğu dava şartlarından sonra, tahkikat aşamasında incelenir. Taraflarca mahkemeye sunulan dava malzemeleri üzerinde hakim yapacağı inceleme sonucu sıfat yokluğunu öğrenirse bu durumu re'sen gözetir. Tarafların getirmiş olduklarıyla taraf sıfatı hakkında inceleme yapacak hakim, eğer dava dosyasından taraflardan birinin taraf sıfatı taşımadığı anlayamıyorsa, o tarafın taraf sıfatına sahip olmadığı hakkında re'sen araştırma yapamaz. Taraf sıfatının var olduğunu kabul etmek durumundadır.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.1157; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., ss.258-259; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.187.

<sup>26</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.106.

<sup>27</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.106.

<sup>28</sup> Bozkurt, a.g.e., s.218.

<sup>29</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.260; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.188.

## 2.2 İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA TARAFLAR

İMK m.1/I'de iş uyuşmazlıklarında tarafların kimler olacağı belirtilmiştir. Madde kapsamında davaya taraf olacak kişiler, işçiler ile işveren veya işveren vekilleridir. İMK kapsamında iş yargısına taraf olacak kesim sınırlı tutulmuş olsa da, çalışma hayatına ilişkin diğer kanunlar gereği işçi, işveren veya işveren vekilleri dışında kalan kişi veya kurumların yargılamada taraf olması mümkündür. Dolayısıyla işveren karşısında sendikalar, işçiler veya işveren ya da üçüncü kişi karşısında SGK veya işçilere karşı idare davada taraf olabilmektedir.<sup>30</sup> İş mahkemelerinde görülen davaların tarafları hakkında kısa bir inceleme yapılacak olursa;

### 2.2.1 İşçi Tarafı

İMK gereği işçi, iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi ifade etmektedir (İK m.2/I). Bir kişinin İMK'ye tabi olabilmesi için, kural olarak İK kapsamındaki işçi tanımına girmesi ve İK m.4'te belirtilen işlerde çalışmaması gereklidir.

İK dışında DİK, BİK gibi kanunlar kapsamındaki işçi tanımına uyan kişiler hakkında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilmiştir. Çalışanın iş mahkemelerinde taraf ve dava ehliyetine sahip olabilmesi için, ya İMK kapsamında olması, ya da İK dışındaki diğer kanunlarda ortaya çıkan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğunun belirtilmesi gerekir.<sup>31</sup> Dolayısıyla İK m.4 kapsamında çalışanlar, İK anlamında işçi olsalar dahi, diğer kanunlar tarafından ayırık tutulmadıkça iş mahkemelerinde taraf olamazlar.<sup>32</sup>

Çalışan kişinin uyuşmazlık tarihindeki sıfatı da önem taşımaktadır. Bir kişi iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmazsa örneğin, uyuşmazlık döneminde memur ise, bu kişinin iş mahkemesinde taraf olma imkanı bulunmamaktadır. Eğer çalışan davanın açıldığı tarihte memur olsa bile uyuşmazlığın olduğu dönem tarihinde işçi ise, bu kişinin işçilik dönemine ilişkin hakları iş mahkemelerinde incelenecektir.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Sarısözen, a.g.m., s. 213.

<sup>31</sup> Uygur, a.g.e., s.304.

<sup>32</sup> Sarısözen, a.g.m., s. 214.

<sup>33</sup> Uygur, a.g.e., s.304.

Ölüm ile taraf ehliyeti son bulduğundan dolayı ölü bir kişiye dava açılmaz ve hakkında hüküm verilemez. Fakat açılmış bir davanın yargılaması sırasında, taraflardan birisi ölürse mirasçılarının halef olabildikleri durumlarda yasal bir taraf değişikliği meydana gelmektedir.<sup>34</sup> Dolayısıyla işçinin ölümü halinde hakları ve borçları olduğu gibi mirasçılarının geçeceğinden, taraf ve dava ehliyeti bulunan mirasçılarının halef olarak açacakları veya kendilerine karşı açılacak davaların görüleceği yer iş mahkemeleridir.<sup>35</sup>

### 2.2.2 İşveren ve İşveren Vekili Tarafı

İMK gereği işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır (İK m.2/I). İşveren vekili ise, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselerdir (İK m.2/IV). STİSK açısından işveren vekilliği kavramı daha dar tutulmuştur. STİSK m.2/I'e göre, işveren vekili "İşveren adına işletmenin bütününe yöneten kişi" olarak tanımlanmıştır. Fakat İMK gereği tarafların işveren veya işveren vekili olduğunun tespiti İK'ye göre yapılacaktır.<sup>36</sup>

İşveren vekili işveren adına yönetim yetkisini paylaştığından dolayı ve bazı hallerde yasa gereği işveren sayılırlar.<sup>37</sup> İşveren vekili ile işveren arasında genellikle iş sözleşmesi kurulur. Fakat bu mutlak nitelik taşımaz. Bu ilişki vekalet, şirket sözleşmesine de dayanabilir.<sup>38</sup> İlişki iş sözleşmesi kapsamındaysa, işveren tarafından temsil yetkisi geri alındığında işveren vekilliği sıfatı ortadan kalksa da taraflar arasındaki iş sözleşmesi devam eder (TBK m.42/I). İşveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmadığından dolayı (İK m.2/V), ortaya çıkan uyuşmazlıklarda davacı veya davalı olması durumunda, iş mahkemeleri görevlidir (İMK m.1).

<sup>34</sup> Yarg. 10 HD., E.1990/580, K.1990/5573, 4.6.1990, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>35</sup> Çenberci, a.g.e., ss.19-20.

<sup>36</sup> Uygur, a.g.e., s.304.

<sup>37</sup> Süzek, a.g.e., s.193.

<sup>38</sup> Süzek, a.g.e., s.194.

## 2.2.3 Sendikalar

### 2.2.3.1 Genel Olarak

Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (STİSK m.2/I-ğ). Sendikaların tüzel kişiliklerinin olmasından dolayı davalarda taraf ehliyetlerinin bulunduğu kuşkusuzdur. Fiil ehliyetinin medeni usul hukukundaki karşılığı olan dava ehliyeti açısından ise sendika, genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kuruluna sahip olmasıyla dava ehliyetini kazanacaktır. Sendikanın tüzel kişiliği son bulduğunda taraf ve dava ehliyeti sona erecektir.<sup>39</sup>

Sendika şubelerinin tüzel kişiliği olmadığından dolayı dava ve taraf ehliyetleri yoktur. Dolayısıyla tüm davaların kural olarak sendikanın genel merkezi tarafından açılması gerekir.<sup>40</sup> Buna karşılık sendika şubesi ile genel merkez arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda şubeye dava ehliyeti verilmemesi halinde bazı problemler söz konusu olabilmektedir. Bu sebeple sendika tüzüğüne hüküm koymak şartıyla şubenin yönetim kuruluna dava açma yetkisi tanımak veya şube ile genel merkez arasındaki uyuşmazlıklarda, genel merkez karşısında şubeye dava yetkisi veya davada müdahale yetkisi vermek sorunların giderilmesine katkı sağlayacaktır.<sup>41</sup>

### 2.2.3.2 Toplu Temsile İlişkin Davalarda Sendikaların Yetkisi

Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten kaynaklanan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen dava açabilir veya davalı olabilir (STİSK m.26/II). Bu davalarda üyelerin yazılı başvurusu gerekmez. Sendikaların davacı veya davalı olmaları belirli üyeler için olmayıp, kapsam itibariyle taraf oldukları kolektif

<sup>39</sup> Halit Aker, "Sendikanın Yazılı Başvuru Üzerine Dava Açması", *Ankara Barosu Dergisi*, S.1, 1996, s.68-69.

<sup>40</sup> Yarg. 9 HD., E. 2006/28232, K. 2006/26830, 10.10.2006, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>41</sup> Şahlanan, a.g.e., s.224; Sur, a.g.e., s.158; Yarg. 9 HD., E. 2005/18621, K. 2005/20550, 7.6.2005; 9 HD., E. 1987/9401, K. 1987/9694, 30.10.1987, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

haklarla ilgilidir. Kolektif çıkarılardan üyelerin de yararlanacak olması onların da temsil edildiği anlamına gelmemektedir. Sendika kendi sübjektif hakkını korumaktadır.<sup>42</sup>

HMK m.113'te topluluk davası düzenlenmiştir. HMK m.113'e 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." Madde hükmü uyarınca tüzel kişiliğe sahip sendikalar topluluk davası açabilecektir. Belirtmek gerekir ki; STİSK m.26/II HMK m.113'e göre daha özel niteliktedir. HMK m.113'e göre sendikalar davacı olarak topluluk davalarında yer alabilirler. STİSK m.26/II'ye göre ise sendikalar hem davacı, hem de davalı olarak topluluk davalarında yer alabilirler. Dolayısıyla HMK m.113, STİSK m.26/II'nin uygulanmasına engel oluşturmaz.<sup>43</sup>

Yasa kapsamında toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar bu kapsamda tutulmuş olsa da doktrin ve yargı içtihatları doğrultusunda toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davaları, işçinin yazılı başvurusuna bağlı tutulduğundan dolayı (STİSK m.53/I) , sendikanın kendi başına dava açması mümkün değildir.<sup>44</sup> Sendikanın eda davası açabilmesi, işçilerin her birinden ayrı yazılı yetki belgesi alınmasına bağlı tutulmuştur.<sup>45</sup> İşçilerden alınan yetki belgelerine dayanılarak her işçinin hakları diğerlerinden bağımsız olmasından dolayı, aralarında ihtiyari dava arkadaşlığı bulunmaz. Açılan her bir dava ayrı ayrı yürütülür.<sup>46</sup> Buna karşılık işçi sendikasının tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin karşılıklı borç doğurucu hükümleri hakkında işveren veya işveren sendikasının ya da toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının herhangi bir yetki belgesi almadan eda davası açması mümkündür.<sup>47</sup>

<sup>42</sup> Sur, a.g.e., s.159; Şahlanan, a.g.e., s.225; Aker, a.g.m., s.70; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.1180; Fevzi Demir, *Sendikalar Hukuku*, 5. b., Birleşik Matbaa, İzmir, 2007, s.178; A. Can Tuncay -F. Burcu Savaş, *Toplu İş Hukuku*, 3. b., Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul, 2013, s.114; İbrahim Özbay, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Topluluk Davaları", *Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı-X*, 2012, s.294.

<sup>43</sup> Battal Şener, "Sendikaların Dava Ehliyetinin Topluluk Davası Kapsamında Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.18, S.2, 2016 (Basım yılı 2017), ss.188-189.

<sup>44</sup> Sur, a.g.e., s.159; Şahlanan, a.g.e., ss.225-226; Demir, a.g.e., s.179; Tuncay-Savaş, a.g.e., s.115.

<sup>45</sup> Yarg. 9 HD., E. 1988/12912, K. 1988/12922, 28.12.1988, bkz., *Yargıtay Kararları Dergisi*, C.15, S.7, 1989, s.971.

<sup>46</sup> Yarg. 9 HD., E. 1993/5055, K. 1993/14952, 21.10.1993, bkz., *Çimento İşveren Dergisi*, C.8, S.1, Ocak 1994, s.29.

<sup>47</sup> Demir, a.g.e., ss.179-180; Aker, a.g.m., s.72.



Ayrı bir başvuru gerektirmeden sendikalar, yasa dışı grev ve lokavtın saptanması için tespit davaları (STİSK m.71), toplu iş sözleşmesinin yorumlanmasına ilişkin yorum davaları (STİSK m.53), yetki belgesi almadan yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne ilişkin iptal davası (STİSK m.45) açabilirler. Belirtilmelidir ki, yorum davası tespit davası niteliği taşımaktadır. İşçi yorum davası açma hakkına sahip olmamasına rağmen (STİSK m.53 ile sınırlı), eda davası açma hakkına sahiptir. Yani mahkeme tarafından yorum davası hakkında verilen hükmü işveren yerine getirmiyorsa, işçinin eda davası açma hakkı bulunur.<sup>48</sup> Ayrıca mesleğin ortak çıkarlarına yönelik taleplerle örneğin; grev hakkını yasal çerçeveye aykırı biçimde sınırlayan tüzük veya yönetmeliğin iptaline ilişkin idari yargıya gidilmesi durumunda olduğu gibi sendikaların dava açmaları da mümkündür.<sup>49</sup> Sendikalar gelenek, örf ve adetten dolayı dava açma ve taraf olma yetkisine sahip olsa da, sendikaların gelenekten dolayı dava açmaları Türk uygulaması açısından bir önem arz etmemektedir.<sup>50</sup>

### ***2.2.3.3 Bireysel Temsile İlişkin Davalarda Sendikaların Yetkisi***

Sendikalar üyelerinin yazılı başvurusu 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 (STİSK m.26/II). Buradaki dava ehliyeti kolektif menfaatlere ilişkin dava ehliyetinden farklı olup, kişilerin bireysel hakları korunarak iradelerine öncelik tanınır.<sup>51</sup> Sendikanın, tek tek üyeleri veya üyelerinin mirasçılarını temsilen dava açabilmesi veya açılmış davalarda onları temsil edebilme yetkisi söz konusudur.<sup>52</sup>

Maddenin düzenlemesindeki amacın, sendikanın işçilere göre haklarını daha iyi bir biçimde savunabilmesi, yargılama sürecinde işçinin işini yürütürken ve duruşmalara katılırken tek geliri olan ücretinden yoksun bırakmaması ve işinin tehlikeye girmemesi

---

<sup>48</sup> Aker, a.g.m., s.71.

<sup>49</sup> Sur, a.g.e., s.159; Özgür Oğuz-Özge Doğan, “Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.127, 2016, s.302.

<sup>50</sup> Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.313; Demir, a.g.e., s.181.

<sup>51</sup> Sur, a.g.e., s.160.

<sup>52</sup> Şahlanan, a.g.e., s.227.

düşüncesi olduğu ileri sürülmüştür.<sup>53</sup> Bu durumda sendika ya organları vasıtasıyla ya da bir avukat vasıtasıyla üyeleri veya mirasçılarını savunacaktır. Sendikanın işçiyi savunma görevini üstlenmiş olması dolayısıyla, kendi avukatının veya dışarıdan tuttuğu avukatın ücretinin işçi tarafından ödenmemesi gerekir.<sup>54</sup>

Sendikanın temsil görevini yerine getirebilmesi için iki şart bulunmaktadır. İlki; STİSK m.26/II uyarınca, uyuşmazlığın çalışanın iş sözleşmesinden, çalışma ilişkisinden veya sosyal güvenliğe ilişkin haklarından doğmuş olması gerekir. Dolayısıyla işçi ve işveren arasında örneğin; eser sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlık ortaya çıkmışsa sendikanın temsil yetkisi söz konusu değildir. İkinci şart ise; sendika üyesi veya mirasçuları sendikaya yazılı olarak başvuruda bulunmalıdır. Yazılı başvuruyla bireysel menfaat uyuşmazlığında hak sahibinin iradesi olmadan sendika tarafından üye veya mirasçı adına girişimde bulunmasının önüne geçilmiştir.<sup>55</sup>

Üyenin ölümü halinde mirasçılarının temsili de STİSK m.26/II kapsamındadır. Fakat mirasçılarının sendika tarafından temsili üyede olduğu gibi miras bırakanın iş sözleşmesinden, çalışma ilişkisinden veya sosyal güvenliğe ilişkin haklarından doğmuş olması ile sınırlıdır. Dava konusu olan hak yukarıda sayılan durumlar kapsamında olsa bile miras bırakan hayatta iken sendikaya üye değilse mirasçılarının temsili söz konusu değildir. Aynı şekilde miras bırakan sendikaya üye olmayıp mirasçılarını üye olsa dahi mirasçılarının sendika tarafından temsili söz konusu olamaz. Çünkü bu dava mirasçılar için şahsi dava niteliği taşır yani miras bırakanın hizmet sözleşmesi, çalışma ilişkisi veya sosyal güvenliğine ilişkin olan bir hak ile ilgilidir.<sup>56</sup> Üyenin başvuruda bulunduktan sonra ölmesi halinde temsil yetkisi son bulacağından dolayı, mirasçılarının sendikaya yeniden başvuruda bulunmaları gerekir.<sup>57</sup>

Sendika davayı yürüttüğü sırada başvuru sahibinin üyeliği devam etmelidir. Yargılama sürecinde üyelik sona erer ve üye yazılı onay verirse sendikanın temsil yetkisi

---

<sup>53</sup> Şahlanan, a.g.e., s.227; Demir, a.g.e., s.181; Hamza Ersinadım, “1961 Anayasası’ndan Bugüne Sendikaların Sosyal Faaliyetlerinin Hukuki Çerçevesi”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.12, S.4, 2012, s.71.

<sup>54</sup> Yarg. 3 HD., E. 5428, K. 4481, 23.9.1975, Ersinadım, a.g.e., s.72; Şahlanan, a.g.e., s.228; Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.313; Aker, a.g.m., s.83.

<sup>55</sup> Demir, a.g.e., s.181; Tuncay-Savaş, a.g.e., s.115.

<sup>56</sup> Şahlanan, a.g.e., s.228.

<sup>57</sup> Aker, a.g.m., s.76.

etkilenmez.<sup>58</sup> Emeklilik halinde sendika üyeliği son bulacağından sendika emekli adına dava açamaz.<sup>59</sup> Ayrıca dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan ve toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikadan başka bir sendikaya üye olan işçi, üyesi olmadığı sendikadan temsil talebinde bulunamaz. Çünkü madde kapsamında temsilden yararlanma şartı dayanışma aidatı ödeme olmayıp, üye olmaktır.<sup>60</sup>

Doktrinde sendikanın üye veya mirasçılarını davalarda temsil etme yetkisinin iradi temsil olduğunu savunanlar bulunmaktadır. İradi temsil görüşüne göre; davacı sıfatı sendikaya devredilmeyip, üye ya da mirasçılar yazılı başvuru ile sendikaya temsil yetkisi vermekte, sendika da bu kişiler adına onların temsilcisi olarak davayı takip etmektedir. Yazılı başvuru sendikaya kanuni temsil niteliği kazandırmamaktadır. Sendikanın üye veya mirasçıyı temsil yetkisi müvekkil ile vekil arasındaki ilişkiye benzediği, bu ilişkinin Avukatlık Kanunu (AK) m.35'te geçen avukatların başkası adına dava açabilme konusundaki tekel hakkına istisna getirdiği ileri sürülür.<sup>61</sup>

Doktrinde savunulan iradi dava yetkinliği görüşüne göre, temsil yetkisi değil, davayı takip yetkisinin devredilmektedir. Sendika, savunulan hakka yabancı olup, sendikanın dava açabilmesi yazılı talimat verilmesi suretiyle mümkündür.<sup>62</sup>

Ayrıca davacı olma sıfatının devredildiğine ilişkin farklı bir görüş de bulunmaktadır. Buna göre dava hakkı sahibi kişi, davacı olma sıfatını yalnız başına bir başkasına devredememesine karşın, burada davacı olma sıfatı üyesi bulunduğu sendikaya devredilmektedir. Dava işçi adına değil, sendika adına açılmaktadır. İşçinin yazılı başvurusu üzerine sendikanın ikinci derecede davacılık sıfatı doğmaktadır.<sup>63</sup>

Sendikanın üye veya mirasçılarını davalarda temsil etme yetkisinin kanuni temsil olduğu doktrinde kabul edilen ve bizim de katıldığımız görüştür. Kanuni temsil görüşüne göre, üye veya mirasçılar tarafından yapılan yazılı başvuru, yasal temsilci sıfatıyla dava açmaya ehil kılınan sendikaya verilmiş bir talimat niteliği taşır. Tek taraflı irade beyanıyla temsil yetkisi verildiğinde sendika temsilci niteliğini kazanır. Dolayısıyla noterde

---

<sup>58</sup> Sur, a.g.e., s.160.

<sup>59</sup> Yarg. 9 HD., E. 1997/20012, K. 1997/22156, 22.12.1997, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>60</sup> Aker, a.g.m., s.76; Polat Soyer, "2495 Sayılı Yasaya Tabi Özel Güvenlik Görevlilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Sorunu-Yargıtayın İki Kararı Üzerine Not", *Çimento İşveren Dergisi*, C.4, S.3, Mayıs 1990, s.16.

<sup>61</sup> Aker, a.g.m., s.81; Tuncay-Savaş, a.g.e., s.115.

<sup>62</sup> Özbay, a.g.m., ss.298-299.

<sup>63</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I, a.g.e., s.1179.

düzenlenecek vekaletnameye gerek olmayıp, sendika genel başkanlığına hitaben bir yazı yeterlidir. Yapılan yazılı başvuru sendikayı yasal temsilci durumundan çıkarıp, onu iradi temsilci durumuna sokan bir işlem değildir. Sendikanın üyesini temsilen açacağı davalarda, dava üye tarafından da açılabilir bu durum kanuni temsil ilişkisini etkilemeyecektir.<sup>64</sup>

Son olarak, sendikalar üyeleri ve mirasçılarının sosyal haklarıyla ilgili konularda adli yardımda bulunabilir. Bu adli yardım kapsamına dava açmak dışındaki adli işler girmektedir. Yani sendika, üyesi veya mirasçılarının hukuki danışma, avukat tutma, işlerini takip etme, bu kişilerin davalarını takip etme hizmetini verebilir. Fakat sendikalar adli yardım kapsamında açılacak davalarda sendikal taraf değildir.<sup>65</sup>

#### **2.2.4 Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı**

5510 sayılı SSGSK m.101'e göre bu Kanun'un uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıkların çözüm yerinin aksine bir hüküm bulunmadıkça iş mahkemeleri olduğu belirtilmiştir. SSGSK kapsamında görülen davalar işçi, işveren, üçüncü bir kişi veya SGK davanın tarafı olabilecektir. Yetki kısmında bahsedildiği üzere, SGK şubesinin bulunduğu yer mahkemesinde dava açılacak olsa dahi, SGK şubesinin tüzel kişiliğinin olmamasından dolayı, davalı taraf SGK Başkanlığı'dır. Dolayısıyla dava taraf ve ehliyeti SGK Başkanlığı'na aittir.

10.9.2014 tarihli 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un 64. maddesi ile İMK m.7'ye SGK'nin yargılamada ferî müdahil olmasına ilişkin 4. fıkra eklenmiştir. İMK m.7/IV'e göre, "Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dâhi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür." Madde hükmüne göre zorunlu sigortalılık sürelerinin tespitine ilişkin davalar işveren aleyhine açılmış olsa bile, söz konusu durum Kurumu da ilgilendirdiğinden dolayı davada fer'i müdahil olarak yer alır. Fer'i müdahillik durumunda Kurum taraf sıfatını almasa da,

<sup>64</sup> Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.313; Şahlanan, a.g.e., s.229; Sur, a.g.e., s.160; Demir, a.g.e., s.182; Ersinadım, a.g.m., 72; Başterzi, a.g.t., s.163.

<sup>65</sup> Sur, a.g.e., s.161; Ersinadım, a.g.e., s.72.

davanın kazanılmasında hukuki yararı bulunmaktadır (HMK m.66/I). Dolayısıyla davalının yararına olan iddia veya savunma vasıtalarını ileri sürebilir. Onun işlem ve açıklamalarına aykırı olmayan her türlü usul işlemlerini yapabilir (HMK m.68/I).

İMK Tasarısı Taslağı m.4/II’de de hizmet akdine tabi çalışmalarını nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, davanın Kuruma re’sen ihbar edileceği, ihbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurumun, yanında katıldığı taraf başvurmasa dâhi kanun yoluna başvurabileceği, Kurumun yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Söz konusu düzenleme 5521 sayılı İMK m.7/IV’ün aynısıdır.

### 3. DAVAYA VEKALET

Kanuni temsil, dava ehliyeti olmayan kişilerin davada kanuni temsilcileri tarafından temsil edilmesidir. İradî temsil ise, taraflar veya kanuni temsilcilerinin iradelerine dayanan temsildir. Dava ehliyeti olan taraf davasını kendisi açıp takip edebileceği gibi (HMK m.71/I), atadığı vekil aracılığı ile davasını açıp takip edebilir.<sup>66</sup> Vekalet sözleşmesi ile iradî temsilin söz konusu olduğu davaya vekalet farklı kavramlardır. TBK m.502 vd. maddelerindeki vekalet sözleşmesinde vekil ile iş sahibi arasındaki ilişki vekalet sözleşmesi olabileceği gibi hizmet akdi gibi başka bir sözleşme de olabilir.<sup>67</sup>

İMK’de vekaletle ilişkin bir düzenleme olmamasından ve İMK m.15’in HMK’ye atfından dolayı, iş uyuşmazlıklarında dava ehliyeti bulunan herkes, kendisi veya bir vekil vasıtasıyla davasını açıp takip edebilir (HMK m.71/I). Dolayısıyla davalarda avukat ile temsile ilişkin herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Uzmanlık niteliğindeki iş davalarını işçilerin kendilerinin yürütmesi de oldukça güçtür ve avukat tarafından temsil önem arz etmektedir. İşverene karşı güçsüz konumda bulunan işçinin avukat tutması, kendisi ve ailesinin geçimini zor duruma düşürüyorsa, adli yardımla kendisine bir avukat tayin edilmesi gerekir (HMK m.334 vd.).

Bazı Avrupa ülkelerinde tarafların davalarda avukat ile temsili incelenirse;

<sup>66</sup> Baki Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. II, 6. b., Demir Demir Müşavirlik ve Yayıncılık Ltd. Şti., İstanbul, 2001, s.1225.

<sup>67</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.II, a.g.e., s.1225; Kılıçoğlu, a.g.e., s.114.

İsviçre'nin bazı kantonlarında avukatla temsile izin verilmeyip, Alman hukukunda avukatla temsile ilişkin tarafların duruşmada şahsen bulunmasının önemi sebebiyle sınırlamalar getirilmiştir.<sup>68</sup> Avukatlar Fransız örneğine göre kurulan sanayi mahkemeleri önünde tarafları temsil edebiliyorlardı. 1849 tarihli Sanayi Mahkemelerinin Kuruluşuna Dair Prusya Kararnamesi ile iş mahkemelerinde avukatların temsili son bulmuştur.<sup>69</sup> 1926 tarihli Alman İMK'de de (*arbeitsgerichtsgesetz*), avukatlar ilk derece mahkemelerinde tarafları temsil edemiyordu. Sadece sendika temsilcileri davalarda yer alabiliyordu. Günümüzde 1953 tarihli Alman İMK'ye göre; işçi ve işveren sendikalarının temsiline yanı sıra avukatlar ile de iş uyuşmazlıklarında temsil mümkündür.<sup>70</sup> Almanya'da ilk derece mahkemelerinde taraflar kendileri dava açıp takip edebilecekleri gibi, bir avukat tarafından da temsil edilebilirler. İş mahkemelerinde avukatlarla temsil giderek artmışken, sendikalardan adli yardım temsilcisi kullanımı giderek azalmıştır. Çünkü işveren kuruluşlarına bağlı avukatlar diploma sahibi ve tam donanımlıyken, işçi sendikaları adli yardım temsilcilerine sadece davacıların davası hakkında gerekli ve zorunlu ölçüde eğitim programı sağlarlar.<sup>71</sup>

Eyalet mahkemelerinde, ilk derece iş mahkemelerinde olduğu gibi taraflar bir avukat ile temsil edilebildiği gibi sendika adli yardım temsilcisi ile de temsil edilebilmektedir.<sup>72</sup> Federal İş Mahkemesi'nde ise, dava konusu hukukilik yönünden denetlenmekte olup, tarafların avukatla temsili zorunludur.<sup>73</sup> Genel hukuk mahkemelerinde avukatlar sadece belirli bölgelerdeki uyuşmazlıklara bakabiliyorken, iş mahkemelerinde avukatlar müvekkillerini her bölgede ve yargılamanın her aşamasında temsil edebilmektedir. Federal İş Mahkemesi'nde görülen davalara avukatların büyük bir kısmının yılda bir ya da iki defa, küçük bir azınlığın ise daha fazla katılmasından dolayı iş hukukuna ait uyuşmazlıkların tecrübesiz avukatlarca görülmesinden Federal İş Mahkemesi

<sup>68</sup> Sarısözen, a.g.m., s.217, dn.94-95.

<sup>69</sup> Blomeyer, a.g.m., s.77.

<sup>70</sup> "21.5.1979 tarihli İş Muhakemesinin Hızlandırılmasına ve Islahına Dair Yasaya kadar, uyuşmazlık konusunun miktarı asgari 300 Alman Markı değerinde olan ya da tarafların haklarının korunması için zorunlu görülen hallerde avukatların ilk derece mahkemelerinde yer almalarına mahkeme başkanının oluru şartıyla izin verilmiştir.", Blomeyer, a.g.m., s.78; Weiss-Schmidt, a.g.e., p.153.

<sup>71</sup> 1953'ten 1978'e kadarki dönemde ilk derece mahkemelerinde avukat ile temsil %28'den %42'ye ulaşarak neredeyse iki katına çıkmıştır. İşçi sendikalarından adli yardım temsilcileri ile temsiliyse %33'ten %20'ye düşerek, giderek azalmıştır. Weiss-Schmidt, a.g.e., p.153.

<sup>72</sup> Weiss-Schmidt, a.g.e., p.153.

<sup>73</sup> Weiss-Schmidt, a.g.e., p.154.

hoşnutsuzdur.<sup>74</sup> Belirtmek gerekir ki, Almanya’da şart olmamakla birlikte bir avukat iş hukuku uyuşmazlıklarında uzmanlaşmış olabilir. Bu durumda “iş hukuku uzmanı avukat” unvanının alınabilmesi için avukatın yetkili baro karşısında iş hukuku uzmanlık bilgisini kanıtlaması gerekir.<sup>75</sup>

Alman ilk derece iş mahkemelerinde mahkeme başkanı, taraflardan birinin talimata rağmen duruşmaya gelmemesi ve bundan dolayı mahkemenin talimatlarının aksatılması halinde dava vekilini reddedebilmektedir.<sup>76</sup>

Avusturya hukukunda avukat tutmak zorunlu olsa da iş mahkemelerinde, ilk derece ve istinaf yargılaması için böyle bir zorunluluk yoktur. Taraflar kendilerini avukattan başka, akrabaları, meslektaşları, bağlı oldukları kanuni menfaat temsilcilikleri veya üyesi olduğu meslek kuruluşları vasıtasıyla temsil ettirebilir. Buna karşılık temyiz ve şikayet halinde avukat tutma zorunluluğu vardır.<sup>77</sup>

#### **4. DAVANIN AÇILMASI**

İMK’de m.7’de iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulanacağı, İK m.20/III’te de iş sözleşmesinin feshine karşı açılan davalarda HUMK’de yer alan seri yargılama usulünün uygulanacağı belirtilmektedir. Ancak HMK m.447/I’de kanunlarda sözlü veya seri yargılama usulüne atıf yapılan hallerde HMK’nin basit yargılama usulüne ilişkin hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla ilk önce İMK, İMK’de yargılama usulüne ilişkin hüküm bulunmayan hallerde İK, İK’de yargılama usulüne ilişkin hüküm bulunmayan hallerde HMK uygulama alanı bulsa da HMK m.447/I, İMK ve İK’nin yargılamaya ilişkin hükümlerini değiştirmiştir. HMK’nin yürürlük kazanmasıyla sözlü yargılama ve seri yargılama usulleri kaldırılmış olup artık iş davalarında basit yargılama usulü uygulanmaktadır.

HMK’nin dışında İMK m.10’a göre idari mercilere yapılan başvuru vasıtasıyla dava açılması düzenlenmiştir. Bu usulde idari merciler, kendilerine yapılan başvuruları iş mahkemelerinin görevi içinde görmeleri durumunda uyuşmazlığı iş mahkemesine intikal

---

<sup>74</sup> Weiss-Schmidt, a.g.e., p.154; Blomeyer, a.g.m., s.78.

<sup>75</sup> Blomeyer, a.g.m., s.78.

<sup>76</sup> Sarısözen, a.g.m., s.217.

<sup>77</sup> Sarısözen, a.g.m., ss.217-218.

ettirirler. Basit yargılama usulüne ve idari mercilere yapılan başvuruya göre dava açılmasından bahsedilecek olursa;

#### 4.1 BASİT YARGILAMA USULÜNE GÖRE DAVANIN AÇILMASI

Basit yargılama usulü, kanunlarda açıkça belirtilen dava ve işler ile HMK m.316'da sayılan dava ve işlerde uygulanmakta olup; yazılı yargılama usulüne göre daha çabuk ve basit işleyen istisnai nitelik taşıyan yargılama usulüdür.

HMK m.316/I-d hükmüne göre, hizmet ilişkisinden doğan davalarda basit yargılama usulü uygulanmaktadır. Basit yargılama usulünde dava açılması dilekçe ile yapılır (HMK m.317/I). Dava dilekçesi, yönetmelikte belirlenen formun doldurulması suretiyle de verilebilir (HMK m.317/IV).<sup>78</sup> Burada amaçlanan, basit işlerde avukat tutamayan kişiler için kolaylık sağlamak ve dava dilekçesinin bir düzen içinde mahkemeye verilerek hak kayıplarının önüne geçmektir.<sup>79</sup>

Dava dilekçesi formunda; mahkemenin adı (mahkemenin adının iş mahkemesi olduğunun belirtilmesi ve iş mahkemesi olmayan yerlerde görevlendirilen asliye hukuk mahkemesinde dava açılırken “iş mahkemesi sıfatıyla” açıklamasının konulması) , davacı ile davalının adı, soyadı ve adresleri, davacının T.C. kimlik numarası ile varsa ticaret sicil numarası veya tüzel kişi kimlik numarası, varsa tarafların kanunî temsilcilerinin ve davacı vekilinin adı, soyadı ve adresleri, davanın konusu, davacının iddiasının dayanağı olan bütün vakıaların sıra numarası altında açık özetleri, iddia edilen her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceği, dayanılan hukukî sebepler, açık bir şekilde talep sonucu, davacının, varsa kanunî temsilcisinin veya vekilinin imzası bulunması gereklidir (HMKY m.37/III).

Dava dilekçesinde bulunması gerekenler kısmında belirtildiği üzere davacı, dava dilekçesi ile birlikte tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu da belirterek bildirmek; ellerinde bulunan delillerini dilekçelerine eklemek ve başka yerlerden

---

<sup>78</sup> Dava dilekçeleri Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği'ne (HMKY) göre, UYAP Bilgi Sistemlerinde yer alan dava dilekçesi formları doldurulmak suretiyle de verilebilir (HMKY m.37/II). Dava dilekçesi formu, fiziki ortamda tevzi bürosu ya da ön bürodan temin edilerek doldurulması suretiyle verilebilir (HMKY m.37/V). Dava dilekçesi formunun elektronik ortamda verilebilmesi için güvenli elektronik imza sahibi olunması gereklidir. Aksi halde dava dilekçesi formu elektronik ortamda doldurulduktan sonra alınacak çıktısı el ile imzalanır (HMKY m.37/VI).

<sup>79</sup> Pekcanitez-Atalay-Özeker, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.507.



getirilecek belge ve dosyalar için de bunların bulunabilmesini sağlayan bilgilere dilekçelerinde yer vermek zorundadır (HMK m.318/I). Delillerin dilekçe ile birlikte verilmesi ve ilgili bir yerden getirilmesi yargılama açısından önemli bir aşama olup, yargılamanın sıhhati, uzayıp uzamaması açısından önem taşır. Davacı, dava dilekçesinde delillerini hasretmiş sayılır. Basit yargılama usulünde maksat, kısa sürede tüm delillerin toplanmasıdır.<sup>80</sup> Yazılı yargılama usulünde taraflara dilekçelerinde gösterip henüz mahkemeye sunmadıkları deliller için ön inceleme aşamasında iki haftalık kesin süre verilirken (HMK m.140/V); basit yargılamada usulünde böyle bir süre öngörülmemiştir (HMK m.320). İstisnai durumlarda; tarafların sonradan delil ileri sürmesi yargılamayı geciktirme amacı taşımazsa veya delilin süresinde ileri sürülmemesi ilgilinin kusurundan kaynaklanmazsa sonradan ileri sürülen delil kabul edilebilir (HMK m.145/I). Fakat bu durum haricinde taraflar dava dilekçesiyle delillerini ileri sürmemişse, o delile dayanmaktan vazgeçilmiş sayılır.<sup>81</sup> Yargıtay ise basit yargılama usulünün uygulandığı davalarda, delillerin dava dilekçesine eklenmediği hallerde tarafa eksikliğin giderilmesi için kesin süre verilmesi gerektiği, aksi halde davanın açılmamış sayılacağı görüşünde olup, tarafların HMK m.145'e göre de sonradan delil getirebileceklerini belirtmiştir.<sup>82</sup> Yargıtay'ın kararına katılmıyoruz. Erdönmez'in haklı olarak ifade ettiği üzere karar iki açıdan eleştiriye açıktır. İlk olarak; basit yargılama usulünde taraflara dilekçelerine eklenmediği delilleri mahkemeye sunmaları için bir haftalık kesin süre (HMK m.119/II) verilemez. Ancak HMK m.145'teki şartların varlığını ispatladığı takdirde delil kabul

---

<sup>80</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.714; Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., bkz. dpn.14, s.237.

<sup>81</sup> Orhan Rüzgar, "Basit Yargılama Usulünde Delillerin Toplanması ve Ön İnceleme", *İstanbul Barosu Dergisi*, C.87, S.2013/6, 2013, s.135.

<sup>82</sup> "... HMK'nın 119.maddesinin (f) bendinde ve 318.maddesinde tarafların dilekçeleri ile birlikte, tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu da belirterek bildirmek; ellerinde bulunan delillerini dilekçelerine eklemek ve başka yerlerden getirilecek belge ve dosyalar için de bunların bulunabilmesini sağlayan bilgilere dilekçelerinde yer vermek zorunda oldukları belirtilmiş ise de bu eksikliğin tamamlanması mümkün olduğundan Yasa'nın 119/2 maddesine kıyasen davacıya bir haftalık kesin süre verilmeli, bu süre içinde eksikliğin tamamlanmaması hâlinde dava açılmamış sayılmalıdır. Öte yandan HMK'nın 322.maddesine göre basit yargılama usulüne tabi davalarda uygulanma yeri bulunan HMK'nın 145.maddesine göre kural olarak taraflar, Kanunda belirtilen süreden sonra delil gösteremezler ancak bir delilin sonradan ileri sürülmesi yargılamayı geciktirme amacı taşııyorsa veya süresinde ileri sürülemediği ilgili tarafın kusurundan kaynaklanmıyorsa, mahkeme o delilin sonradan gösterilmesine izin verebilir. Somut olayda, davacıya (f) bendinde yer alan eksikliği HMK'nın 119/2 maddesine göre kendisine verilecek kesin süre içerisinde tamamlama imkanı tanınmadan ve davacının HMK'nın 145.maddesine göre sonradan delil ileri sürme hakkı bulunduğu da düşünülmeden yerinde olmayan gerekçe ile yazılı şekilde davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...", Yarg. 21 HD., E.2012/16739, K. 2012/22171, 5.12.2012, Güray Erdönmez, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Delillerin Gösterilmesi Ve İbrazı", *İstanbul Barosu Dergisi*, C.87, S.2013/5, 2013, bkz. dpn. s.45.

edilebilir, aksi halde taraf delile dayanma hakkını kaybeder. Aslında HMK m.119/II'de dahi dava dilekçesine eklenmeyen deliller için süre verilmesine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla dayanılan hüküm yanlıştır. İkinci olarak; taraflara delillerini sunmaları için kesin süre verilmesi ve verilen süreye uyulmadığı takdirde davanın açılmamış sayılmasına karar verilmesi ile tarafların HMK m.145'e dayanarak sonradan delil gösterebilmesi durumu çelişki yaratmaktadır. Çünkü mahkeme davanın açılmamış sayılmasına karar verdiği takdirde, sonradan delil gösterme zaten mümkün olmaz. Dolayısıyla HMK m.145 hükmü saklı tutularak basit yargılama usulünde deliller dava ve cevap dilekçesi ile birlikte mahkemeye sunulmalıdır.<sup>83</sup>

Dava ve cevap dilekçesi dışında replik ve düplik dilekçesi verilemez (HMK m.317/III). İddianın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı, davanın açılmasıyla başlamaktadır (HMK m.319/I). Dolayısıyla davacı, aynı davalıya karşı birbirinden bağımsız birden fazla asli talebini aynı dava dilekçesinde ileri sürebilir (HMK m.110/I). Belirtmek gerekir ki, sadece dava ve cevap dilekçelerinin verilecek olması tarafların bu dilekçelerdeki iddialara cevap veremeyecekleri ve delil gösteremeyecekleri anlamına gelmemelidir. Basit yargılama usulünde iddia ve savunmanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı dava ve cevap dilekçelerinin verilmesinden itibaren başladığı için, taraflar yeni iddia ve savunmada bulunmaksızın sadece davacının dava, davalının cevap dilekçesinde geçen iddialarla sınırlı olmak kaydıyla cevap verme ve delil ileri sürme hakkına sahiptirler.<sup>84</sup> Belirtmek gerekir ki; HMK m.322/I'e göre, HMK ve diğer kanunlarda basit yargılama usulü hakkında hüküm bulunmayan hallerde, yazılı yargılama usulüne ilişkin hükümler uygulanır. Taraflardan biri ön inceleme aşamasına tek başına katıldığı takdirde iddia ve savunmasını değiştirme ve ileri sürdüğü vakıanın delilini serbestçe gösterebilme hakkına sahip olacaktır (HMK m.139).<sup>85</sup>

Dava dilekçesinin yazılması ve mahkemeye verilmesi genel yargılama usulü olan yazılı yargılama usulündeki gibidir. Dava, harç ve avansların ödenip (HMK m.120), dilekçenin kaydedildiği tarihte açılmış sayılır. Dava dilekçesine davalı sayısı kadar örnek eklenir (HMK m.118/I). Dava dilekçesi mahkeme tarafından davalıya tebliğ edilir.

---

<sup>83</sup> Erdönmez, a.g.m., ss.45-46.

<sup>84</sup> Erdönmez, a.g.m., s.46.

<sup>85</sup> Erdönmez, a.g.m., s.47.

Davalının iki hafta içinde davaya cevap vermesi gerektiği tebliğ zarfında gösterilir (HMK m.122/I).

İş sözleşmesi sebebiyle işçilerin açtıkları davalar acele işlerden sayılması gerekir. Çünkü bu davalara adli tatilde bakılır ve süreler adli tatilde işler (HMK m.103/I-ç, 104).<sup>86</sup>

#### 4.2 SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA KARŞI DAVA AÇILMASI

10.9.2014 tarihli 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'un 64. maddesi ile İMK m.7'ye dava açılması ile ilgili 3. fıkra eklenmiştir.

İMK m.7/III'e göre; "31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan müracaata altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz." Madde hükmüne göre SGK'ye karşı açılacak davalarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, öncelikli olarak kuruma başvuru şartı getirilmiştir. SGK'nin altmış günlük sessiz kalması halinde talep reddedilmiş sayılacak, kuruma başvurulduğundan itibaren zamanaşımı ve hak düşürücü süreler işlemeyecektir. Söz konusu durum İdari Yargılama Usulü Kanunu m.10/I-II "İlgililer, haklarında idari davaya konu olabilecek bir işlem veya eylemin yapılması için idari makamlara başvurabilirler. Altmış gün içinde bir cevap verilmezse istek reddedilmiş sayılır. İlgililer altmış günün bittiği tarihten itibaren dava açma süresi içinde, konusuna göre Danıştaya, idare ve vergi mahkemelerine dava açabilirler." hükmü ile paralellik göstermektedir. İMK m.7/III'ün getirdiği düzenleme ile dava açılmasının gecikeceği ve adalete ulaşma imkanının güçleşeceği söylenebilir. Fakat zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin işlememesi sebebiyle davacı taraf hak kaybına uğramayacaktır. SGK'nin kendisine karşı dava

<sup>86</sup> Bozkurt, a.g.e., s.44.

açılmadan önce ortaya çıkan uyuşmazlığı çözmesi beklentisiyle getirilen düzenlemenin, iş mahkemelerinin yükünü azaltacağı düşüncesindeyiz.

İMK Tasarısı Taslağı m.4/I'de SSGSK ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce SGK'ye müracaat edilmesinin zorunlu olduğu, diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan müracaata altmış gün içinde Kurumca cevap verilmediğinde talebin reddedilmiş sayılacağı, kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılmasının şart olduğu, Kuruma başvuruda geçirilecek sürenin zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir. Söz konusu düzenleme 5521 sayılı İMK m.7/III'ün aynısıdır.

#### 4.3 İDARİ MERCİLER TARAFINDAN YAPILAN BAŞVURU NETİCESİNDE DAVA AÇILMASI

İdari merciler tarafından dava açılması İMK'de iş yargısının çabukluk ve kolaylığı için öngörülmüş olup<sup>87</sup>, istisnai nitelik taşımaktadır. İdari merciler tarafından başvurunun davaya çevrilmesi İMK m.10'da "İş Kanununun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idari yoldan neticelendiremedikleri ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde bu hususa dair olan evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine tevdi ederler. Mahkeme, re'sen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tesbitten ve zabınameye imzasını aldıktan sonra bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir. İdari merciin bu yoldaki tevdi mahkemenin göreve mütaallik kararını takyit etmez." şeklinde düzenlenmiştir.

Kanun maddesinde idari mercilerden söz edilmekle birlikte bu idari merciler gösterilmemiştir. Bahsi geçen idari merciler; vali, kaymakam, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bakanlığın tüm teşkilatıyla Bölge Çalışma Müdürlükleridir.<sup>88</sup>

Valiler ve kaymakamlar kendilerine başvuruda bulunan işçi ve işverenlerin dilekçelerini soruşturma yapılması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge

<sup>87</sup> Günay, a.g.e., s.289.

<sup>88</sup> Çenberci, a.g.e., s.99; Günay, a.g.e., s.290; Uygur, a.g.e., s.579.

Müdürlüğü'ne gönderirler. Adalet Komisyonu'nun İMK m.10'a ilişkin olarak düşüncesi şu şekildedir: "Memleketimizde işçilerin işverenlerle ücret vesair iddialarında mütevellit ihtilafların halli hususunda dava açmak külfetinden kaçınarak umumiyetle... idari mercilere dilekçe ile başvurmalarından ileri gelen ve birçok hallerde delillerin kaybolmasına ve zaman aşımına yol açan durumlara mahal kalmamasını sağlamak bakımından idareye yapılan müracaatların görevli mahkemelere re'sen intikal ettirilmesi düşüncesine dayanmaktadır."<sup>89</sup> Müracaatı görevli mahkemelere intikal ettiren makamdan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'nün anlaşılması gerekir.<sup>90</sup>

İMK m.10'a göre, kendilerine yapılan başvuru üzerin idari merciler tarafları çağırarak ya da iş müfettişini işyerine göndererek soruşturma yapmak suretiyle aralarındaki uyuşmazlığı çözmeye çalışırlar.<sup>91</sup> Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermekle yükümlüdür (İK m.92/II). İş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir (İK m.92/III). Taraflar arasında bir uzlaşma sağlanırsa uyuşmazlık mahkemeye intikal etmez. Fakat sağlanmadığı takdirde idari merciler tarafından uyuşmazlık yetkili iş mahkemelerine havale edilir (İMK m.10). Çünkü idari mercilerin tarafların haklı ya da haksız olmalarına ilişkin verdikleri kararlar bağlayıcı nitelik taşımayıp, tespit niteliğinde kararlardır.<sup>92</sup>

İdari mercilerin uyuşmazlığa ilişkin belgeleri İMK m.5 kapsamında hangi mahkemeye göndereceği hususunda Sarısözen, İMK m.5 hükmünün işçiyi korumak için konulması dolayısıyla ilgili belgelerin işyerinin bulunduğu yer mahkemesine gönderilmesi gerektiğini ifade etmiştir.<sup>93</sup> Kanımızca İMK m.10'da hangi mahkemenin yetkili olduğuna ilişkin açık bir hükmün bulunmaması sebebiyle, dava olunan kişinin ikametgah yeri mahkemesi veya işçinin işini yaptığı işyeri mahkemesinden birinin yetkili olduğunu kabul etmek gerekir.

---

<sup>89</sup> Çenberci, a.g.e., s.98.

<sup>90</sup> Sarısözen, a.g.m., s.222; Günay, a.g.e., s.290.

<sup>91</sup> Günay, a.g.e., s.291.

<sup>92</sup> Günay, a.g.e., s.291.

<sup>93</sup> Sarısözen, a.g.m., s.222.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, yapılan soruşturma sonucu uyuşmazlığın cezai veya idari nitelik taşıması veya İK kapsamında bulunmayan işçiyi ilgilendirmesi durumunda belgeleri iş mahkemesi veya iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesine göndermez.<sup>94</sup>

Sarisözen, idari mercinin uyuşmazlığı iş mahkemesine gönderdikten sonra davacının kendisinin mahkemeye başvurarak genel usulle dava açması halinde derdestlik durumunun ortaya çıkacağını ifade etse<sup>95</sup> de biz bu görüşe katılmıyoruz. Çünkü idari mercinin uyuşmazlıkla ilgili belgeleri iş mahkemesine göndermesiyle dava açılmış sayılmaz. İMK m.10'a göre, dava ancak idareye müracaat eden kişinin, iş mahkemesinin re'sen gün tayin ederek tarafları daveti üzerine, başvuru sahibinin mahkemede davacı olduğunu bildirip, bu tutumun tutanakla tespit edilip kişinin zabıtnamede imzasının alınması sonucunda açılmış sayılır. Diğer bir deyişle, idareye başvuran kişi davacı olmadığını bildirmişse, uyuşmazlıkla ilgili belgeler mahkemeye re'sen intikal etmiş olsa bile bir davanın varlığından söz edilemez. Eğer düzenlenen tutanakla idareye başvuran kişinin davacı olduğu tespit edilip dava açıldıktan sonra aynı uyuşmazlık hakkında başka bir dava açılırsa derdestlik söz konusu olur ve ikinci dava açılmamış sayılır.<sup>96</sup> Belirtmek gerekir ki başvuruya konu olan uyuşmazlık hakkında idareye başvurudan önce mahkemeye dava açılmışsa, uyuşmazlığı çözme yetkisi mahkemeye aittir.<sup>97</sup> Aynı şekilde idareye başvuruda bulunulup, başvuru henüz mahkemeye intikal etmeden başvuru sahibi ayrıca bir dava açarsa, mahkeme idareden belgeleri isteyerek bunlardan delil olarak yararlanır.<sup>98</sup>

İdari mercie başvuran tarafın mahkemede davacı olduğu tutanakla tespit edilmişse, idari merciler önünde ileri sürülen taleplerden başka taleplerin ileri sürülüp sürülemeyeceği sorunu karşısında; dava mahkemede tutanağın imzalanması sonucu açıldığı, idari merciler önünde ileri sürülen talepler dava niteliği taşımadığı için davacının talebi ve bunun içeriğinin mahkemeye başvuru anındaki tutanağa göre belirlenmesi gereklidir. Bu sebeple, idari merciden gelen belgelerde belirtilen istekler dışındaki talepler de mahkemede ileri sürülebilir. Bu durumda iddianın genişletilmesi yasağından bahsedilemez.<sup>99</sup>

---

<sup>94</sup> Günay, a.g.e., ss.291-292.

<sup>95</sup> Sarisözen, a.g.m., s.224.

<sup>96</sup> Çenberci, a.g.e., s.99.

<sup>97</sup> Çenberci, a.g.e., s.99.

<sup>98</sup> Günay, a.g.e., s.293.

<sup>99</sup> Çenberci, a.g.e., s.100; Günay, a.g.e., s.293; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5637; Sarisözen, a.g.m., s.224; Birben-Öktem, a.g.m., s.1088; Şahlanan, "İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması",

Davanın ne zaman açıldığı konusu zamanaşımı başlangıcı, bildirilmemiş faiz istekleri açısından büyük önem taşımaktadır. Kuru ve Şahlanan, davanın açılış tarihini başvuranın davacı olduğunun tespit edildiği ve tutanağa imzasının alındığı tarih olarak kabul etmektedir. Davaya konu alacağın zamanaşımına uğrayıp uğramadığı idari mercie başvuru tarihine göre değil, davacı olduğu tespit edilen kişinin ilk duruşma tarihine göre tespit edilmesi gerektiği görüşündedirler.<sup>100</sup>

Çenberci, Kuru'nun görüşüne katılmamakta, İMK m.10'un işçiyi koruma amacı taşıması dolayısıyla davanın açılış tarihinin ilk duruşma gününe göre belirlenmesi durumunda, idari aşamada ve idarece tutanağın düzenlendiği tarihe kadar mahkemede uzun zaman geçmesi dolayısıyla başvuru sahiplerinin özellikle ücrete yönelik hak kayıpları yaşayacağı görüşündedir. Davanın açılış tarihinin geriye yürütülerek, idareye başvuru tarihi olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.<sup>101</sup>

Kanımızca davanın açılış tarihi mahkeme veznesine harcın yatırılıp, dava dilekçesinin esas defterine kaydedildiği tarihtir (HMK m.118/I). Çünkü İMK m.11'de yer alan "İş Mahkemelerinde açılan davalar her türlü resim ve harçtan muaftır." hükmü 21.11.1980 tarih 2345 sayılı Kanununun 3. maddesi ile mülga olmuştur. Dolayısıyla iş mahkemelerinde görülen davalar da harca tabidir. Dilekçenin hakim tarafından havalesi ile dava açılmış olmaz. Dava harcının da davacı tarafından ödenip, dilekçenin esas defterine kaydedildiği anda dava açılmış sayılır. İşçinin idari mercie başvuru tarihi işçinin lehine olsa dahi kabul edilemez. Kabul durumu usul hukukunun genel ilkelerini zorlama olacaktır.<sup>102</sup> Çünkü idareye başvuru dava niteliği taşımaz. Taşındığı kabul edildiği varsayılsa bile, idareye müracaat eden kişinin mahkemeye çıktığında yeni talepte bulunması iddianın genişletilmesi yasağına aykırılık oluşturur. Dolayısıyla harcın yatırıldığı tarih davanın açılış tarihi olarak kabul edilecektir.

İdari merciler tarafından kendisine gönderilen belgeleri inceleyen iş mahkemesi görevsiz olduğunu düşünürse, görevsizlik kararı verecektir. Ayrıca mahkeme dava

---

a.g.m. s.127; Başkan, a.g.m., s.326; Güray Erdönmez, İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 1998, s.75.

<sup>100</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., ss.5638-5639; Şahlanan, "İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması", a.g.m. s.127. Ayrıca bkz. Sarısözen, a.g.m., s.222; Canbolat, a.g.m., s.49; Erdönmez, a.g.t., s.74; Kılınç, a.g.m., s.395.

<sup>101</sup> Çenberci, a.g.e., s.101. Ayrıca bkz. Başterzi, a.g.t., ss.176-177.

<sup>102</sup> Günay, a.g.e., s.295; Birben-Öktem, a.g.m., s.1085.

açılmadan ve dava açıldıktan sonra yetkisizlik kararı da verebilir.<sup>103</sup> Görev, yer bakımından yetkiyi de kapsar. Davaya mutlak bakma zorunluluğu söz konusu değildir. Fakat belirtmek gerekir ki, idari mercii belgeleri mahkemeye gönderdiğinde yetkiye ilişkin bir itirazda bulunulamaz. Çünkü ortada açılmış bir dava yoktur. İdareye başvuruda bulunan kişi, davacı sıfatını aldıktan sonra mahkeme kendini yetkisiz görürse, kişinin kusuru olmasa bile yargılama giderlerinin ve vekalet ücretinin kendisi tarafından ödenmesi gerekir.<sup>104</sup>

İş mahkemelerine kolaylık sağlayacağı düşünülerek<sup>105</sup> getirilen İMK m.10 hükmü kendi içinde birçok problemi barındırmaktadır. İMK m.10'a göre, idarenin kendisine yapılan iş hukuku ile ilgili neredeyse her müracaatı mahkemeye göndermekle yükümlü olması, idare için yük oluşturmaktadır. Mahkemeye intikal eden dosyalar açısından işçinin dava açmaya zorlandığı da ayrı bir problemidir. İdareye başvuran işçinin amacı uyuşmazlığın mahkemeye gönderilmesi değildir. Uyuşmazlığın idarece aydınlığa kavuşturulmasıdır.<sup>106</sup> Kanımızca uzlaşma sağlanamadığında, idare uyuşmazlığı mahkemeye intikal ettirmek yerine, tarafları, özellikle hukuki bilgiden yoksun işçiyi dava açma konusunda bilgilendirmelidir. Bundan sonraki süreçte olaya müdahale etmemelidir. Tarafların olayı mahkemeye intikal ettirmeleri konusunda serbest iradesine öncelik verilmelidir. Son olarak davanın ne zaman açılmış sayılacağı hususunda doktrinde görüş birliği söz konusu değildir. Açık olmayan madde hükmü ile çelişkili kararların verilmesi ve özellikle işçilerin hak kaybına uğraması olasıdır. Dolayısıyla İMK m.10 hükmünün kaldırılması yerinde olacaktır.

## 5. CEVAP DİLEKÇESİNİN VERİLMESİ

HMK m. 317/II'ye göre; “Cevap süresi, dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren iki haftadır. Ancak mahkeme durum ve koşullara göre cevap dilekçesinin bu süre içinde hazırlanmasının çok zor yahut imkânsız olduğu durumlarda, yine bu süre zarfında

---

<sup>103</sup> Çenberci, a.g.e., s.102; Bozkurt, a.g.e., s.43; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, a.g.e., s.5640; Şahlanan, “İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması”, a.g.m. s.126.

<sup>104</sup> Sarısözen, a.g.m., s.223.

<sup>105</sup> Nesibe Kurt Konca, “İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun ile Değişik 91. Ve 92. Maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.24, S.1-2, 2012, s.72; Özgür-Doğan, a.g.m., s.302.

<sup>106</sup> Sarısözen, a.g.m., s.224; Kuru, a.g.m., s.445.



mahkemeye başvuran davalıya, bir defaya mahsus ve iki haftayı geçmemek üzere ek bir süre verebilir. Ek cevap süresi talebi hakkında verilen karar taraflara derhal bildirilir.”.

Basit yargılama usulüne göre açılan davaya karşı cevap verilmesi, dilekçe ile olur (HMK m.317/I). Cevap dilekçesi de dava dilekçesinde olduğu gibi, HMKY’de belirlenen formun doldurulması suretiyle de verilebilir (HMK m.317/IV).

Cevap dilekçesi formunda; mahkemenin adı (mahkemenin adının iş mahkemesi olduğunun belirtilmesi ve iş mahkemesi olmayan yerlerde görevlendirilen asliye hukuk mahkemesinde dava açılırken “iş mahkemesi sıfatıyla” açıklamasının konulması), davacı ile davalının adı, soyadı ve adresleri; davalı yurt dışında ise açılan dava ile ilgili işlemlere esas olmak üzere yurt içinde göstereceği bir adres, davalının T.C. kimlik numarası ile varsa ticaret sicil numarası veya tüzel kişi kimlik numarası, varsa, tarafların kanunî temsilcilerinin ve davacı vekilinin adı, soyadı ve adresleri, davalının savunmasının dayanağı olan bütün vakıaların sıra numarası altında açık özetleri, savunmanın dayanağı olarak ileri sürülen her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceği, dayanılan hukukî sebepler, açık bir şekilde talep sonucu, davalının veya varsa kanunî temsilcisinin yahut vekilinin imzası bulunması gereklidir (HMKY m.37/IV).

Dava dilekçesinde bulunması gerekenler kısmında belirtildiği üzere davalı, cevap dilekçesi ile birlikte tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu da belirterek bildirmek; elinde bulunan delillerini dilekçesine eklemek ve başka yerlerden getirilecek belge ve dosyalar için de bunların bulunabilmesini sağlayan bilgilere dilekçesinde yer vermek zorundadır (HMK m.318/I). Belirtmek gerekir ki davalı; ilk itiraz ve zamanaşımı savunmasını da iki haftalık cevap süresinde, en fazla iki haftalık ek süre verilmişse verilen bu süre içinde cevap dilekçesinde yapmalıdır.<sup>107</sup>

Dava dilekçesinde olduğu gibi, cevap dilekçesinin yazılması ve mahkemeye verilmesi de genel yargılama usulü olan yazılı yargılama usulündeki gibidir (HMK m.322/I). Cevap dilekçesi, başvuru harcına ve başka herhangi bir harca tabi olmayıp; davalı cevap dilekçesini verirken kendisinden harç alınmamaktadır.<sup>108</sup>

Davanın açılması kısmında belirtildiği üzere, basit yargılama usulüne tabi davaların kısa sürede tamamlanması amaçlandığından, taraflar replik ve düplik dilekçeleri

---

<sup>107</sup> Uğur, a.g.m., s.23.

<sup>108</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.48.

veremeyecektir (HMK m.317/III). İddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı dava açılmasıyla; savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesiyle başlamaktadır (HMK m.319). Yani cevap dilekçesi verildikten sonra vazgeçme, ıslah, çekişmeli şeyin başkasına temlik halleri hariç, iki taraf anlaşmadıkça iddia ve savunma genişletilemez ve değiştirilemez.<sup>109</sup> İddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı sebebiyle ilk itirazlar ve zamanaşımı def'i cevap dilekçesinde ileri sürülmemiş ise, mahkemenin ilk oturumunda da dikkate alınmayacaktır.<sup>110</sup> Fakat HMK m.322/I uyarınca basit yargılama usulünde, öninceleme duruşmasına taraflardan biri mazeretsiz olarak katılmazsa, gelen taraf onun muvafakati aranmaksızın iddia ve savunmasını genişletebilir veya değiştirebilir (HMK m.139, m.141).

## 6. KARŞI DAVA

Karşı dava; açılmış ve yargılaması süren bir davada, davalı tarafın aynı mahkemede, aynı dava dosyasıyla davacıya yönelik dava açması olarak tanımlanabilir. Karşı davada davalı, kendisine karşı açılan davada savunma yapmakla kalmayıp, aynı zamanda davacıdan bir hakkının da hüküm altına alınmasını istemektedir.<sup>111</sup> İki davanın yargılamasının ayrı ayrı yapılmasına kıyasla karşı davanın asıl dava ile birlikte incelenip karara bağlanması açısından tahkikat ve yargılama daha çabuk ve kolay olup, yargılama giderleri daha azdır. Bu durum usul ekonomisine de uygunluk oluşturur. Ayrıca iki dava konusunu oluşturan uyuşmazlıkları aynı mahkeme inceleyeceğinden dolayı, verilen kararlar daha isabetli olur ve çelişik hükümler verilmesi önlenir.<sup>112</sup>

Karşı dava açılabilmesinin şartlarına bakılacak olursa; davalının asıl davacıya karşı, karşı dava açabilmesi için, asıl davanın açılmış, halen görülmekte (derdest) olması (HMK m.132/I-a) ve davalının karşı dava açmada hukuki yararının (HMK m.114/I-h) bulunması gereklidir. Görülmekte olan davadan kastedilen ise; açılmış olan davanın mahkeme hükmü ile sonlandırılmamış olmasıdır.<sup>113</sup>

<sup>109</sup> Bozkurt, a.g.e., s.50.

<sup>110</sup> Uğur, a.g.m., s.23.

<sup>111</sup> Bozkurt, a.g.e., s.46; Pekcanitez-Atalay-Özeker, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., ss.300-301.

<sup>112</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.453; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.513.

<sup>113</sup> Emine Aslı Küçükaydın, "Karşı Dava", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.123, 2016, s.212.

İkinci şart; karşı davanın asıl davayla aynı yargılama usulüne tabi olmasının gerekliliğidir. Yani idari yargıda görülmesi gereken dava hukuk mahkemesinde açılan davaya karşı, karşı dava olarak açılmaz. Açıldığı takdirde görev yönünden ret söz konusu olacaktır. Genel yargı özel yargı ilişkisi açısından; iş yargısına ilişkin olarak herhangi bir açıklık olmasa da, karşı dava özel mahkeme olan iş mahkemesinin görevine girmekte ise, genel mahkemede görülen davaya karşı, karşı dava açılmayıp, dava iş mahkemesinde ayrı bir dava olarak açılmalıdır. Kuru bu duruma ilişkin; genel mahkemede açılan bir davaya karşı, özel mahkemede görülmesi gereken bir karşı davanın açılması durumunda, genel mahkemenin her iki dava hakkında görevsizlik kararı vererek, asıl dava ve karşı davanın özel mahkemeye gönderilmesi gerektiği görüşündedir.<sup>114</sup> Tersine durumda ise, iş mahkemesinde görülen bir davaya karşı genel mahkemenin görev alanına giren bir dava, karşı dava olarak açılırsa her iki davaya da uzmanlık mahkemesi olan iş mahkemesinde bakılmaya devam edilir. Çünkü genel mahkeme özel mahkemenin görevine giren bir hususu inceleyemez.<sup>115</sup> Yetki açısından ise; kesin yetkinin söz konusu olmadığı hâllerde, asıl davaya bakan mahkeme, karşı davaya bakmaya da yetkilidir (HMK m.13). Dolayısıyla davalı tarafından açılacak karşı dava HMK m.132'deki şartları taşıyorsa, davacı tarafından yetki itirazında bulunulamaz.

Son şart ise; asıl dava ile karşı dava arasında yakın bir ilişki bulunması gereklidir. Bu yakın ilişki, karşı davada ileri sürülecek olan talep ile asıl davada ileri sürülen talep arasında takas veya mahsup ilişkisinin bulunması veya karşı dava ile asıl dava arasında bir bağlantının bulunması şeklindedir (HMK m.132/I-b). Belirtmek gerekir ki; takas veya mahsup halinde davalının takas veya mahsup ettiği karşı alacağı ile asıl dava konusu olan alacak arasında bağlantı olmasa bile karşı dava açılabilirken; takas veya mahsup halleri dışında kalan hallerde asıl dava ile karşı dava arasında bağlantının bulunması şarttır. Davalar arasındaki bağlantıdan kastedilen, asıl dava ile karşı davanın aynı ve benzer sebeplerden doğması veya davalar hakkında verilecek olan bir hükmün diğerini etkileyecek nitelikte olmasıdır (HKM m.166/IV).<sup>116</sup> Karşı davanın açılmasına ilişkin şartlar

<sup>114</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.454.

<sup>115</sup> Pekcanitez-Atalay-Özkes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.301; Yılmaz, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?", a.g.m., s.193.

<sup>116</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.456; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.515. Hükümet gerekçesinde davalar arasında bağlantıdan kastedilen; "... asıl taleple karşı davada ileri sürülebilecek talebin, aynı yahut birbirine benzer sebeplerden doğmuş yahut biri hakkında verilecek hükmün diğerini etkileyecek bir nitelikte bulunmasıdır." şeklindedir; bkz. Kılıçoğlu, a.g.e., s.146.

gerçekleşmeden karşı dava açılacak olursa, mahkeme, talep üzerine yahut re'sen, karşı davanın asıl davadan ayrılmasına; gerekiyorsa dosyanın görevli mahkemeye gönderilmesine karar verir (HMK m.132/II).<sup>117</sup>

Basit yargılama usulünün uygulandığı iş uyuşmazlıklarında karşı dava, asıl davanın görüldüğü mahkemede, iki haftalık cevap süresi veya iki haftayı geçmemek üzere verilen ek cevap süresi içerisinde, cevap dilekçesiyle veya ayrı bir dilekçe ile yazılı olarak açılmalıdır (HMK m.133/I). Açılan karşı davaya, asıl davanın davacısı tarafından verilecek cevap süresi ise iki haftadır. Davacı tarafından karşı davanın süresinde açılmadığının ilk itiraz olarak ön inceleme aşamasında yapılması gerekir.<sup>118</sup> Mahkeme süresinden sonra karşı dava açılması hâlinde, davaların ayrılmasına karar verir (HMK m.133/II). Cevap süresi içinde davalı tarafından dava açılmadığı takdirde karşı dava açma yetkisi kaybedilmiş olsa da, davalı davasını ayrı bir dava olarak her zaman açabilir ve iki dava arasında bağlantı varsa mahkemeden bu davanın ilk dava ile birleştirilmesini talep edebilir.<sup>119</sup> Açılan karşı davaya karşı, dava açılmaz (HMK m.132/III).

Karşı dava asıl davanın görüldüğü mahkemede açılarak her iki davanın tahkikat aşaması birlikte yürütülse de asıl davadan bağımsız bir davadır. Daha açık bir ifade ile dava şartları her iki dava için ayrı ayrı incelenir. Karşı dava açılırken de ayrı bir harca tabidirler. Her iki dava için ayrı ayrı vekalet ücreti hükmolunur. Bir davanın herhangi bir nedenle sona ermiş olması diğer davanın görülmesine engel oluşturmaz (HMK m.134). Temyiz yolu her iki dava için ayrıdır.<sup>120</sup> Fakat mahkeme, asıl dava ile karşı dava hakkında

---

<sup>117</sup> Hükümet gerekçesinde; "... bir davanın şartlarının gerçekleşmemesine rağmen karşı dava olarak açılması halinde, asıl davaya bakan mahkemenin talep üzerine yahut kendiliğinden karşı dava olarak açılan davanın, asıl davadan ayrılmasına ve gerekiyorsa o davaya ilişkin dava dosyasının görevli mahkemeye gönderilmesine karar vermesi gerektiği hususu hüküm altına alınmıştır. Böylelikle karşı davanın kabule şayan olmadığı itirazı, bir ilk itiraz olmaktan çıkartılmış, koşullar oluşmadan bir karşı dava açılması halinde, mahkemenin talep üzerine yahut kendiliğinden ayırma kararı vererek, karşı dava olarak açılan davanın görevli mahkemeye gönderilmesinin sağlanması olanağı yaratılmak suretiyle, usul ekonomisi ilkesine de uygunluk sağlanmıştır. Aralarında hiçbir bağlantı bulunmayan davaların birlikte görülmesinin önüne geçilmiştir." bkz. Kılıçoğlu, a.g.e., s.146.

<sup>118</sup> Bozkurt, a.g.e., s.47.

<sup>119</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.460.

<sup>120</sup> Hükümet gerekçesinde; "Burada Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 357 hükmüne de değinmek gerekmektedir. Bölge adliye mahkemelerine ilişkin bu maddeler şu anda yürürlükte olmasa da, kanun karşı dava açılmasını bölge adliye mahkemesinde yapılamayacak işlemler arasında saymıştır. Dolayısıyla bölge adliye mahkemesinin ilk derece mahkemesi olarak davaya baktığı sınırlı haller dışında, bu mahkemeye doğrudan dava açılmayacağından karşı dava da açılmayacaktır." bkz. Küçükaydın, a.g.m., s.238. Bölge adliye mahkemelerinin 20.7.2016 tarihi itibarıyla yürürlük kazanmasıyla bölge adliye mahkemesinin ilk derece mahkemesi olarak davaya baktığı sınırlı haller dışında, bu mahkemeye doğrudan dava açılmayacağı gibi karşı dava da açılmayacaktır.

tek bir hüküm verip, hükümde asıl dava ile karşı dava hakkında verilen kararlar ayrı ayrı gösterilir (HMK m.297/II).<sup>121</sup>

## 7. RE'SEN ARAŞTIRMA İLKESİ ve DURUŞMA ÖNCESİ DAVANIN HAZIRLANMASI

### 7.1 RE'SEN ARAŞTIRMA İLKESİ

Re'sen araştırma ilkesi; dava malzemeleri hazırlanırken taraflarla birlikte hakimin de görevli olması, taraflarca sunulmayan vakıaların mahkeme tarafından dikkate alınması ve delillerin temininin mahkeme tarafından re'sen emredilmesi olarak tanımlanabilir.<sup>122</sup> Tasarruf ilkesinin karşıtı sayılan re'sen araştırma ilkesi, basitlik ve çabukluk ilkelerini sağlamaya yönelik olup, hakim davaya ilişkin belgeleri hazırlarken tarafların talepleri olmaksızın harekete geçebilmektedir.<sup>123</sup> Re'sen araştırma ilkesinde asıl olan hakimin davayı aydınlatma ödevinin olmasıdır. Hakim belirsiz ya da çelişkili gördüğü hususlar hakkında davayı açıklığa kavuşturma, netleştirme amacı taşır.<sup>124</sup>

İMK'de re'sen araştırma ilkesi ile ilgili herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Belirtildiği üzere İMK'de hüküm bulunmayan hallerde HMK hükümlerinin uygulanması yoluna gidilecektir (İMK m.15). Çekişmeli yargıda kural olarak tasarruf ilkesi benimsenmiştir. HMK m.25/I, "Kanunda öngörülen istisnalar dışında, hakim, her iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıaları kendiliğinden dikkate alamaz ve onları hatırlatabilecek davranışlarda dahi bulunamaz." hükmüne göre kanunda açıkça belirtilen durumlar haricinde re'sen araştırmaya gidilemez. Fakat iş mahkemeleri, davaların basit ve hızlı bir şekilde çözümlenerek tarafların hak kaybına uğramalarının önüne geçme gayesiyle kurulmuştur. Dolayısıyla iş hukukunda, genel hukuk yargısına ait ispat kurallarının yetersiz olmasından dolayı hak kaybının önüne geçilmesi, işçi işveren ilişkisinin ağır basan

<sup>121</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.461-462; Bozkurt, a.g.e., s.47; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.302; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.518.

<sup>122</sup> Birben-Öktem, a.g.m., s.1100.

<sup>123</sup> Sarısözen, a.g.m., s.225; Kuru, a.g.m., s.445.

<sup>124</sup> Hakan Pekcanitez-Oğuz Atalay-Muhammet Özekes, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku*, 13.b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s.298.

toplumsal yönü sebebiyle genel hukuk yargısından ayrı kuralların öngörülmesi sonucu re'sen araştırma ilkesinin benimsenmesi görüşü savunulmuştur.<sup>125</sup>

İş mahkemelerinde davaların hızlı bir şekilde sonuçlandırılmasını sağlamak için re'sen araştırma ilkesinin faydalı olacağı görüşü ileri sürülmüştür.<sup>126</sup> Hakim çekişmeli konuları tespit ederek, mahkemeye sunulmamış delilleri toplayacak, delil listesinde gösterilen tanıklardan gerekli gördüklerini veya tarafların anlaştıkları veya re'sen seçeceği bilirkişileri ilk duruşmaya davet edecektir. Bilirkişiye yapılan tebligatta kendisine sorular yöneltilerek, dosyayı incelemesi sonucu ilk duruşmada rapor vermesi sağlanacaktır.<sup>127</sup> Bu şekilde tartışmasız hususlar ayrılarak, çekişmeli konular üzerinde durulacak, yargılamanın gereksiz uzamasının önüne geçilmiş olacaktır. Söz konusu görüş Almanya'daki iş yargısı ile paralellik göstermektedir.

Almanya'da iş mahkemelerinde yargılama genel mahkemeler ile aynı olsa da basit, ucuz ve çabuk bir yargılama için bazı değişiklikler yapılmıştır. İş mahkemeleri kararlarını tarafların mahkemeye sunmuş oldukları belgelere dayandırsa da, hukuki bilgiden yoksun, kendini savunamayacak durumda olan işçiler karşısında iş mahkemelerine re'sen araştırma yetkisi verilmiştir. Mahkeme başkanı, dava ile ilgili ileri sürülen tüm ayrıntıları göz önünde bulundurur. Zayıf taraf olan işçinin hukuki bilgi eksikliği yüzünden taleplerde bulunmasının ve delilleri ileri sürebilmesinin önüne geçilmemesi için hakim dava dosyasının tamamlandığını kontrol etmekle yükümlüdür. İnsiyatifini kullanarak dava hakkında soru sorabilir ve öneride bulunabilir. Yargılama sürecinde hakim, zayıf tarafın lehine müdahale de edebilir.<sup>128</sup>

Almanya'da re'sen araştırma ilkesi iş yargılamasında önemli rol oynamaktadır. Taraflar arasında uzlaşma sağlanamazsa, mahkeme başkanı mümkünse davayı bir oturumda bitirebilmek için tanıkları ve bilirkişileri çağırıp, bütün resmi belgeleri isteyebileceği gibi, tarafların talebine bağlı olmadan görüş de alabilir. Tarafların mahkemede bireysel olarak bulunmalarını isteyebilir. İş mahkemelerinde uygulanan bu prosedür sayesinde genel mahkemelere göre davalar daha çabuk bir biçimde neticelendirilmektedir.<sup>129</sup>

<sup>125</sup> Çenberci, a.g.e., s.8; Başterzi, a.g.t., s.178.

<sup>126</sup> Başterzi, a.g.t., s.181.

<sup>127</sup> Birben-Öktem, a.g.m., s.1104.

<sup>128</sup> Weiss-Schmidt, a.g.e., pp.154-155.

<sup>129</sup> Weiss-Schmidt, a.g.e., p.155.

Usul hukuku açısından istisnalar harici, yargılamada taraflarca getirilme ilkesi kuraldır. Fakat genel yargıdan ayrı olarak iş davalarında hakime re'sen araştırma imkanının verilmesi gereklidir.<sup>130</sup> Hizmet tespit davaları<sup>131</sup>, ücret davaları<sup>132</sup>, asıl işveren-alt işveren tespitine ilişkin davalar<sup>133</sup> kamu düzenini ilgilendirdiğinden gerektiğinde re'sen araştırma ilkesinin uygulandığı görülmektedir. Belirli davalardan ziyade re'sen araştırma ilkesi tüm iş davalarında uygulanmalıdır. Böylece basitlik, ucuzluk ve çabukluk ilkelerine uygun olarak davalar çözüme kavuşacaktır.

## 7.2 DURUŞMA ÖNCESİ DAVANIN HAZIRLANMASI

İş mahkemelerinde hakiminin, yargılamayı en kısa zamanda sonlandırabilmesi için duruşma öncesi iyi bir şekilde hazırlanması gereklidir. Dava dosyasının aydınlatılmasında, hakimin re'sen araştırma yetkisinin önemi tartışmasız en büyüktür. Örneğin, Alman iş mahkemelerinde hakimlerin uyuşmazlıkları bir oturumda karara bağlamaları zorunlu tutulmuştur.<sup>134</sup>

Kuru ve Sarısözen'e göre; hakim duruşma öncesi dava dosyası üzerinde yapacağı inceleme sonucu tarafların uzlaşa sağlayıp sağlayamadığı konuları tespit ederek, uzlaşa sağlanamayan konular üzerine gitmelidir. Tarafların mahkemeye sunmuş olduğu delillerden hangilerinin davada inceleme konusu yapılması gerektiğini tespitten sonra, mahkemeye sunulmamış olan deliller hakkında re'sen araştırma yetkisi uyarınca resmi ve özel kuruluşlara söz konusu delillerin mahkemeye gönderilmesi için yazı göndermelidir. Delil listesinde geçen tanıklarla birlikte tarafların seçeceği veya mahkeme tarafından seçilecek bilirkişiler ilk duruşmaya re'sen davet edilecek, bilirkişilere sorulacak sorular tebligatta belirtilecektir. Tüm yazılı deliller duruşma öncesinde dava dosyasında yer alacağından, tarafların iddia ve savunması alındıktan sonra davaya iyice hazırlanmış olan hakim tarafından karar vermek kolaylaşacaktır.<sup>135</sup>

Kanımızca bahsedilen prosedür uygulandığında iş yargılamasının çabukluk, basitlik ve ucuzluk ilkeleri amacına ulaşacaktır. Fakat yargılamanın en kısa sürede

<sup>130</sup> Başterzi, a.g.t., s.179.

<sup>131</sup> Yarg. 21 HD., E. 2003/8020, K. 2003/8122, 20.10.2003, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>132</sup> Yarg. 9 HD., E. 1999/12511, K. 1999/15440, 5.10.1999, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>133</sup> Yarg. 9 HD., E. 1998/5893, K. 1998/8560, 7.5.1998, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>134</sup> Weiss-Schmidt, a.g.e., p.155; Sarısözen, a.g.m., s.226.

<sup>135</sup> Kuru, a.g.m., s.447; Sarısözen, a.g.m., s.226.

sonuçlanabilmesi için, hakimin iş hukuku alanında uzman olması ve dava yüklerinin ağır olmaması gerekir.<sup>136</sup> İlk bölümde bahsedildiği üzere, uzmanlık mahkemesi niteliği taşımayan genel hukuk mahkemesi olan asliye hukuk mahkemelerinde iş davalarına bakıldığı müddetçe iş yargılamasındaki amaçlanan uzmanlaşma mümkün görülmemektedir. Ayrıca Almanya ve Fransa örneklerinde olduğu gibi ülkemizde de işçi ve işveren temsilcilerinin iş mahkemelerinde yer alması başarılı bir biçimde sürdürülseydi uyuşmazlıkların daha kısa sürede, başarılı çözümü sağlanabilirdi.

## 8. ÖN İNCELEME ve TAHKİKAT AŞAMASI

### 8.1 ÖN İNCELEME

Ön inceleme genel olarak; tahkikat aşamasından önce gerekli hazırlıkların yapıldığı, hakimin ve davanın taraflarının dava dosyasına hakim olduğu, uyuşmazlığın tespit edildiği yargılamayı uzatan gereksiz unsurların temizlendiği bir aşamadır.<sup>137</sup> Ön inceleme dilekçelerin karşılıklı verilmesinden sonra yapılmaktadır (HMK m.137/I). Basit yargılama usulünde replik ve düplik dilekçelerinin verilmesi söz konusu olmadığından ön inceleme aşaması daha erkene alınmıştır. Yazılı yargılama usulünün aksine ön inceleme aşaması bağımsız bir aşama olarak düzenlenmeyip, tahkikat aşaması ile birlikte düzenlenerek basitleştirilmiştir. Dolayısıyla ön inceleme işlemleri de tahkikat aşamasında belirlenen ilk duruşmada yapılmalıdır.<sup>138</sup> Böylece basit yargılamanın uygulandığı davalardaki ilk duruşma, yazılı yargılamadaki ön inceleme aşamasının yerini almıştır. Basit yargılama aşamasında ayrı bir ön inceleme duruşması yapılmaz.<sup>139</sup>

Yargılama süresinin kısa tutulmasına imkan veren basit yargılama usulünde ön inceleme aşamasının usul hukuku açısından dava şartları mevcut ve engelleri olmayan davalar açısından zaman ve para harcanmaması, davaya konu olan iddia ve savunmaların tahkikattan önce taraflar ile birlikte ele alınıp, delillerin zamanında elde edilerek tahkikatın yoğun bir biçimde sürdürülmesi amacıyla tahkikatın başında yapılması öngörülmüştür.<sup>140</sup>

---

<sup>136</sup> Kuru, a.g.m., s.447.

<sup>137</sup> İbrahim Ermenek, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Ön İnceleme", *İnönü Üniversitesi Hukuk Dergisi*, C.II, S.1, 2011, s.145.

<sup>138</sup> Ermenek, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Ön İnceleme", a.g.m., s.147.

<sup>139</sup> Rüzgar, a.g.m., ss.132-133.

<sup>140</sup> Cengiz Topel Çelikoğlu, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yargılama Modelinde Ön İnceleme Safhası", *www.e-akademi.org, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, S.125, 2012,(22.09.2016), s.7-8.



Mahkeme, dosya üzerinden karar verilebilen hallerde, tarafları duruşmaya davet etmeden karar verebilmektedir (HMK m.321/I). HMK'nin m.321/I'in lafzında geçen "mümkün olan hallerde" duruşma yapılmayacağından kastedilen kanunlarda duruşma yapılmadan da karar verilmesi mümkün olan hallerdir. Yani kanunda duruşma yapılmasına gerek olmadığına ilişkin bir hüküm bulunmadıkça, hakimin duruşmasız hüküm verebilmesi mümkün değildir. Özel düzenlemeler olmadıkça basit yargılama usulünde de asıl olan duruşmanın yapılmasıdır.<sup>141</sup>

Mahkeme kararını dosya üzerinden veremiyorsa, dilekçelerin verilmesinin ardından özellikle dava şartları ve ilk itirazlar gibi usuli sebepler hakkında dosya üzerinden karar veremiyorsa veya usule ilişkin bir eksiklik söz konusu olmayıp yargılamayı esastan incelemek gerekiyorsa ön inceleme yapar.<sup>142</sup> Dosya üzerinden karar verilemeyen hallerde dava şartları ve ilk itirazlar incelenerek, hak düşürücü süre ve zamanaşımı süreleri hakkında tarafların beyanı alınır.

Dava şartları HMK m.114/I'e göre; Türk mahkemelerinin yargı hakkının bulunması, yargı yolunun caiz olması, mahkemenin görevli olması, yetkinin kesin olduğu hallerde, mahkemenin yetkili bulunması, tarafların, taraf ve dava ehliyetine sahip olmaları; kanuni temsilin söz konusu olduğu hâllerde, temsilcinin gerekli niteliğe sahip bulunması, dava takip yetkisine sahip olunması, vekil aracılığıyla takip edilen davalarda, vekilin davaya vekalet ehliyetine sahip olması ve usulüne uygun düzenlenmiş bir vekaletnamesinin bulunmasıdır. Dava şartı yokluğu yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir ve mahkemece araştırılır. Sadece ön inceleme ile sınırlı değildir. Dava şartı yokluğunun giderilmesi mümkün ise mahkemece süre verilir. Verilen süre içinde eksiklik giderilmezse dava usulden reddedilir (HMK m.115/I-II).

Dava engelleri olarak da isimlendirilen ilk itirazlar, yargılama usulüne ilişkin olup dava şartlarından sonra incelenerek karara bağlanır. HMK m.116 kapsamında ilk itirazlar; kesin yetki kuralının bulunmadığı hâllerde yetki itirazı, uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği itirazı, iş bölümü itirazı olmak üzere üç bentte düzenlenmiştir. Dava şartlarının aksine ilk itirazlar davanın her aşamasında ileri sürülemeyip, cevap dilekçesinde iki hafta içinde mahkemenin önüne getirilir. Aksi halde diğer tarafın

---

<sup>141</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.508.

<sup>142</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.508.

muvafakati olsa bile dikkate alınmaz (HMK m.117/I-II).<sup>143</sup> İki haftalık süre kesin ve hak düşürücü süre niteliğindedir.

Tarafların anlaşığı ve anlaşamadığı sorunların belirlenmesinin ardından taraflar sulh veya arabuluculuğa teşvik edilir. Tarafların sulh olup olmadıkları, sulh sağlanamazsa uyuşmazlığa ilişkin hususların neler olduğu tutanağa yazılarak, tahkikat bu tutanak esas alınarak yürütülür (HMK m.320/II).

## 8.2 TARAFLARI SULHE TEŞVİK

İşçi ve işveren arasındaki ilişki büyük ölçüde kişisellik taşımasından dolayı aralarında ortaya çıkan uyuşmazlıkların uzlaşma yolu ile çözüme kavuşturulması büyük önem taşımaktadır. Taraflar arasındaki anlaşmazlık çekişmeli hale gelip dava şekline büründüğünde, aynı ortamda çalışma ilişkisinin devam etmesi çok mümkün görünmemektedir. İMK m.7/I'de iş mahkemelerinde yargılamanın ilk oturumunda, mahkemenin tarafları sulhe teşvik edeceği; uzlaşma sağlanamaz veya taraflardan birinin vekili gelmediği takdirde yargılamaya devam edilerek esas hakkında hüküm verileceği belirtilmiştir. Ayrıca HMK'de düzenlenen basit yargılama usulünde hakim uyuşmazlık konularını tespitten sonra tarafları sulhe veya arabuluculuğa teşvik eder. Tarafların sulh olup olmadıkları, sulh olmadıkları takdirde anlaşamadıkları hususların nelerden ibaret olduğu tutanağa yazılarak, tahkikat bu tutanak esas alınmak suretiyle yürütülür (HMK m.320/II).

Almanya'da uzlaşma safhası, mahkeme başkanının tek başına katılmasıyla yürütülmektedir. Başkan taraflarla anlaşmazlığa ilişkin tüm ayrıntıları sunulan deliller ışığında tartışır. Sıklıkla bu safhada hukuki görüşünü de belli ederek, tarafları uzlaşma sağlanmalarına ilişkin etki altına almaya çalışır. Uzlaşma safhası sonunda üç olasılık söz konusudur. Dava geri çekilir, ya da uzlaşma sağlanır. Eğer bu iki olasılık gerçekleşmezse, heyet önünde gerçekleşecek duruşma için gün belirlenir. Yargılamanın ilerleyen safhalarında dahi mahkemenin uyuşmazlığı barışçıl şekilde çözümlenmeye çalışması zorunludur. Almanya'da iş uyuşmazlıklarının yaklaşık yüzde otuzu uzlaşma safhasında çözümlenmektedir. İş hakimlerinin prestijleri de uzlaşma sağlayarak çözümledikleri uyuşmazlık sayısı ile orantılı olarak artmaktadır.<sup>144</sup>

<sup>143</sup> Yarg. 9 HD., E. 1967/2710, K. 1967/7297, 13.5.1967, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>144</sup> Weiss-Schmidt, a.g.e., p.154.

Fransa'da da uzlaştırma kurumu büyük başarı elde etmiştir. Fransa'da uyuşmazlık, öncelikle bir işçi, bir de işveren üyeden kurulmuş olan uzlaştırma bürosuna verilir. Uzlaştırma bürosuna işçi ve işveren temsilcileri sırayla başkanlık eder. Oturumun yapılması gizli olup, davacının mazeretsiz gelmemesi halinde tarafların anlaşmaya vardığı kabul edilerek, dosya listeden çıkarılır. Bu safhada uyuşmazlık konusu derin olarak incelenir. Ardından taraflara uyuşmazlığa ilişkin sorular yöneltilerek uzlaşma yolları denenir. Uzlaşma sağlanamadığı takdirde, uyuşmazlık yargılama makamının önüne getirilir.<sup>145</sup>

Uzlaştırma safhası İsviçre'nin iki kantonunda uygulanmasına karşın, Avusturya hukukunda uzlaşma safhasına yer verilmemiştir.<sup>146</sup>

İMK m.7/I ve HMK m.320/II'de hakimin tarafları sulhe teşvik edeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla sulh müessesesi hukukumuzda zorunluluk arz etmemektedir. İMK m.7/I devamında taraflardan veya vekillerinden birinin gelmemesi halinde yargılamaya devam edileceği belirtilmiştir. Oysa taraflardan birisi gelmese dahi uyuşmazlığın sulh ile çözüleceğine ilişkin hakimin kanaati varsa diğer celsede hakim uzlaşma teklifinde bulunabilmelidir.<sup>147</sup>

Uyuşmazlıkların sulh ile çözümlenebilmesi için hakim, dava dosyasına ilişkin her türlü delili ilk duruşmadan önce toplamalıdır. Delilleri incelemesi sonucu tarafların uyuşmazlığı sulh ile çözüp çözemeyeceği konusunda bir yargıya varması kolaylaşacaktır. Hakim sulh ihtimali varsa, tarafları bizzat ilk duruşmaya davet etmelidir. Sulh görüşmeleri vekil ve dinleyiciler yer almadan, tarafların iddia ve savunmalarından önce gizli celsede sürdürülmelidir. Hakim taraflara sulh olabilecekleri noktaları göstererek bir hakem gibi davranmalıdır. Taraflar karşılıklı fedakârlıkta bulunarak sulh olurlarsa, sulh anlaşması tutanağa yazılarak, dava sonlandırılmalıdır. Anlaşma sağlanamazsa işin esasına geçilerek dava en kısa sürede çözüme kavuşturulmalıdır.<sup>148</sup> Sulh sağlanmasına karşın ayrıca dava açılırsa, sulh anlaşması hükmüyle dava sonlanacağından, kesin hükmün varlığı dolayısıyla açılan davanın esasa girilmeden reddedilmesi gerekir.<sup>149</sup>

---

<sup>145</sup> Özdemir, a.g.m., ss.9-10.

<sup>146</sup> Sarısözen, a.g.m., s.227.

<sup>147</sup> Sarısözen, a.g.m., s.228.

<sup>148</sup> Kuru, a.g.m., s.449; Sarısözen, a.g.m., s.228.

<sup>149</sup> Sarısözen, a.g.m., s.229.

Ülkemizde maalesef iş mahkemelerinin iş yüklerinin çok ağır olması sebebiyle, iş hakimleri dava dosyalarını davanın başında yeterli derecede inceleyememekte, ancak karar aşamasında ayrıntılı bilgiye sahip olmaktadır. Oysa olması gereken hakimin davanın açılmasıyla birlikte en az taraflar kadar dava hakkında bilgi sahibi olması, taraflar önüne geldiğinde uyuşmazlığın sulh ile sonuçlanması için donanımlı bir hakem gibi hareket etmesidir.

Sulhe teşvik iyi kullanıldığı takdirde birçok uyuşmazlık barışçıl yollarla çözüme kavuşacaktır. Böylelikle hem yargılama uzamadan, daha az masrafla uyuşmazlık çözümlenecek; hem de mahkemelerin iş yükü önemli ölçüde azalacaktır. Denilebilir ki, uyuşmazlıkların sulh ile çözümlenmesi tarafların menfaatine olduğu kadar, Devletin de menfaatindedir.<sup>150</sup>

### 8.3 İSPAT

Genel olarak, ileri sürülen iddianın doğru olduğu konusunda muhatabı inandırma çabası olarak tanımlanan ispat; dava açısından, davaya konu hak ile ilgili vakıaların ve bunlara karşı yapılan savunmaların doğru olup olmadığı konusunda hakimi ikna etme çabası olarak tanımlanabilir.<sup>151</sup> Yani hakim maddi gerçekle adli gerçeği örtüştüren ispat faaliyeti sonucu, geçmişte ve bilgisi dışında gerçekleşen olay hakkında bir kanaate varmış olacaktır.<sup>152</sup>

İspat hakkı, Anayasa'nın hak arama hürriyeti başlığı altında herkesin, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahip olacağı şeklinde korunmuştur (AY m.36). Aynı hak HMK m.189/I'de tarafların kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahip olacağı şeklinde düzenlenmiştir. Maddelerde belirtildiği üzere ispat hakkı, hukuka aykırı yollardan elde edilen delillerin kullanılamaması, kanunda belirtilen süre ve usule uygun davranılması gibi sınırlamalara tabi tutulmuştur.

Davanın gidişatı açısından ispat, hayati bir öneme sahiptir. Dava ancak bir tarafın dayandığı vakıaların doğru olduğunu veya karşı tarafın dayandığı vakıaların doğru

---

<sup>150</sup> Kuru, a.g.m., s.448.

<sup>151</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.II, a.g.e., s.1966; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.373.

<sup>152</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.365.

olmadığını kanıtladığı takdirde kazanılır ya da davanın reddi sağlanır. Davacı açmış olduğu davada ne kadar haklı olursa olsun vakıaları ispat edemez veya ispatına karşın davalı da aksini ispat ederse, davayı kaybeder.<sup>153</sup>

İspatın konusunu tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar oluşturur. Uyuşmazlığa konu olan bu çekişmeli vakıaların ispatı için başvuru vasıtalarına delil denir. (HMK m.187/I). Delilin konusu maddi vakılardır. Bu vakıalar olumlu veya olumsuz olup, iddia ve savunmanın temelini oluşturur ve taraflarca ileri sürülür. Mahkeme dayanılan maddi vakıaların hukuki niteliğini belirleyerek taraflar hakkında kararını verir.<sup>154</sup>

Delile konu olmayacak bazı durumlar da söz konusudur. Bunlardan ilki; hukuk kurallarıdır. Hukuk kurallarını araştırma, bu kuralları ispat edilen ve hukuki niteliği belirlenen maddi vakıaya kendiliğinden uygulama görevi (HMK m.33) hakime ait olup, hukuk kurallarının ispatına gerek yoktur. Fakat taraflardan birisi örf ve adete dayanıyorsa, bu örf ve adet kuralını ispat etmekle yükümlüdür (MK m.1, TTK m.2).<sup>155</sup> İkincisi; davanın çözümünü etkileyebilecek çekişmeli vakıalar hakkında delil gösterilebilir (HMK m.187/I). Dava ile ilgisiz vakıaların ispat edilmesi davanın çözümünü etkilemeyecektir. Çekişmesiz vakıaların taraflarca bilinip ve ikrar edilmiş olmalarından dolayı (HMK m.187/II, m.188/I) delil olarak gösterilmesine gerek yoktur. Ayrıca herkesçe bilinen vakıalar çekişmeli sayılmayıp, bunların da ispatı davanın gidişatını etkilemeyecektir (HMK m.187/II).<sup>156</sup>

Belirtildiği üzere, herkes meşru vasıta ve yollarla kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkını kullanabilir. Dolayısıyla hukuka aykırı olarak elde edilmiş deliller, bir vakanın ispatında kullanılamaz (HMK m.189/II). İleri sürülen delillerin hukuka uygun olup olmadığı, taraflarca ileri sürülme de mahkeme tarafından re'sen araştırılır. Hukuka uygunluk yoksa deliller mahkemece dikkate alınmaz. Hakim ileri sürülen delilleri kararında tartışır, ayrı ayrı değerlendirir ve sonucu kararına yansıtır.<sup>157</sup>

---

<sup>153</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.230.

<sup>154</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.II, a.g.e., s.1967; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.374.

<sup>155</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.II, a.g.e., s.1967; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.374; Bozkurt, a.g.e., s.331.

<sup>156</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.II, a.g.e., s.1968; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.375; Bozkurt, a.g.e., s.331.

<sup>157</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.375; İMK Tasarısı Taslağı m.7/II'de "Davaların yığılması halinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir." hükmü getirilmiştir. Söz konusu hükmün gereksiz olduğu kanısındayız. Çünkü sadece davaların yığılması hali

### 8.3.1 Genel Olarak İspat Yükü

Hakim, davaya ilişkin hangi vakıaların ispata konu olduğunu tespit ettikten sonra, bu vakıaların hangi tarafça ispat edilmesi gerektiği meselesini inceler ve karara bağlar. Kararda gösterilen tarafa verilen yüke ise ispat yükü denir.<sup>158</sup> Diğer bir deyişle; belli bir olayın gerçekleşip gerçekleşmediğine ilişkin iddiada bulunan tarafa düşen usuli bir yüküdür.<sup>159</sup>

Hakimin tam olarak kanaat getiremediği durumlarda ispat yüküne ihtiyaç duyulur. Her iki taraf da delil göstermiş ve tarafların göstermiş oldukları deliller ile vakıa açıklığa kavuşmuş ise ispat yükünün hangi tarafa düştüğünün araştırılmasına gerek yoktur. Fakat tarafların göstermiş oldukları deliller hakime dava hakkında tam bir kanaat vermiyorsa ispat yükü önem kazanarak, bu yükün hangi tarafa düştüğünün tespiti gerekir. Hakimin kanaatini oluşturan en büyük etmen ise; bulunduğu çevreden edindiği bilgiler ve hayat tecrübeleridir.<sup>160</sup>

Ceza yargılama usulünden farklı olarak medeni yargılama usulünde, delillerin yetersiz olması durumunda dahi hakim dava hakkında karar vermekle yükümlü olup, karar vermekten kaçınmaz. İspat yüküne ilişkin kurallar, yapılan inceleme ve araştırmanın hakimin hüküm kurmasına yeterli olup olmadığı konusunda yol göstericidir. Dolayısıyla ceza usul hukukunda olduğu gibi delil yetersizliğinden sanığın yararlanması gibi durumlar medeni usul hukukunda yoktur.<sup>161</sup>

---

durumunda değil her durumda mahkeme her bir vakıayı ispat ve deliller açısından ayrı ayrı değerlendirmesi gerekir.

<sup>158</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.377; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.376.

<sup>159</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.386.

<sup>160</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., ss.376-377; Sema Taşpınar, "Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımındaki Rolü", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.45, S.1-4, 1996, s.533.

<sup>161</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., ss.376-377; Taşpınar, a.g.m., s.546; Zeynep Ezgi Görkem, "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Delil İbraz ve İkamesi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.21, Nisan 2015, s.667; "Bir davada çekişmeli olguların kimin tarafından ispat edilmesi gerektiği konusuna, ispat yükü denir. Her iki taraf da, ispat yükünün kime düştüğünü gözetmeden delil göstermişler ise, bu halde hakimin ispat yükünün hangi tarafa düştüğünü araştırmasına gerek yoktur. Çünkü, hakim, ilk önce tarafların gösterdikleri delilleri incelemekle yükümlüdür. İki tarafın ( veya bir tarafın ) gösterdiği deliller ile davaya ilişkin bütün çekişmeli olgular aydınlanmış ise, gene ispat yükünün hangi tarafa düştüğünü araştırmakta bir yarar yoktur. Buna karşılık, gösterilen delillerin hakime dava hakkında tam bir kanaat vermemesi halinde, ispat yükünün hangi tarafa düştüğünün tespit edilmesinde yarar vardır. İspat yükü, bu hal için önemlidir. Delillerin davayı etkileyecek çekişmeli hususlarda gösterileceği ve ispat faaliyetinin çekişmeli vakıalar için söz konusu olduğu hususu göz önünde bulundurulmalıdır. ( HUMK m. 238/1 ). Hakimin kendisine ispat yükü düştüğünü bildirdiği taraf, uyuşmazlık konusu olguyu ispat edemezse, davayı kaybeder. O taraf, davacı ise davası reddedilir, davalı ise mahkum edilir. Türk Medeni Kanununun 6. maddesi uyarınca, "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. İspat yükü ilk önce kural olarak davacıya düşer; yani,

Taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda hakim kural olarak kendiliğinden araştırma yapmayıp, tarafların getirdikleriyle bağlıdır. Dolayısıyla ispat yükü taraflar açısından yükümlülük olmaktan ziyade bir yüküdür. Yani kendisine ispat yükü düşen tarafın ispata konu vakıayı ispatlaması gerekir. Ancak ispat yükü altındaki kişiye ifaya zorlama ya da tazminat gibi sonuçlar uygulanamaz. İspat yükünü yerine getirmeyen taraf, aleyhe karar verilmesi riski ile karşı karşıya kalır. Bu kişi davacı ise davası reddedilecek, davalı ise mahkum edilecektir. İspat yükü kendine düşen tarafın bu yükünü yerine getirememesi durumunda karşı tarafa yemin teklif etme hakkı saklıdır (HMK m.225 vd.).<sup>162</sup> Belirtmek gerekir ki; kendisine ispat yükü düşmeyen taraf, kendisine ispat yükü düşen taraftan önce delil ileri sürebilir. Buna karşı delil adı verilir. Karşı ispat faaliyeti için delil sunan taraf, ispat yükünü üzerine almış sayılmayıp, ispat yükünü karşı taraf taşımaya devam eder (HMK m.191).<sup>163</sup>

TMK m.6'da kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her birinin hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Ancak TMK m.6 ispat yükü meselesini çözmeye tek başına yeterli değildir. İspat yükü, HMK m.190/I'de tekrar düzenlenmiş; "ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen hukuki vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir" şeklinde ifadesini bulmuştur. Dolayısıyla ispat yükünden anlaşılması gereken, vakıayı kimin ileri sürdüğü değil, o vakıadan hangi tarafın lehine hak çıkardığıdır. İspat yükü özel bir düzenleme olmadıkça kural olarak davacıya düşse de; ispat yükü altında davalı da olabilir.<sup>164</sup>

---

davacı davasını dayandırdığı olguları ispat etmelidir. Yine, kural olarak herkes iddiasını kanıtlamakla yükümlüdür. Ancak ispat yükünün yer değiştirdiği hallerde bu kuralın istisnaları devreye girer. İspat yükünü değiştiren hallerden biri yasada açık hüküm olmasıdır. Genel kuralın, bazı istisnaları vardır. Genel kuralı düzenleyen MK m. 6'daki "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça" deyimini ile, genel kuralın bazı istisnaları bulunduğu belirtilmiştir. Bu hallerde, istisna olarak, ispat yükü bir olgudan kendi lehine haklar çıkaran tarafa değil, o olgu aleyhine olan ( karşı ) tarafa aittir.", HGK, E.2009/10-578, K.2010/37, 27.1.2010, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>162</sup> Bilge Umar-Ejder Yılmaz, *İspat Yükü*, 2. b., Kazancı Hukuk Yayınları, Büyükçekmece, 1980, s.3; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.386; Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.232; Görkem, a.g.m., s.667.

<sup>163</sup> Umar-Yılmaz, a.g.e., s.7; Bozkurt, a.g.e., s.331.

<sup>164</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., ss.387-388; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.II, a.g.e., s.1975; Postacıoğlu, a.g.e., s.536 vd.; Taşpınar, a.g.m., s.548; "Tahliye tarihinin taraflar arasında çekişmeli olması halinde, kiralananın fiilen boşaltıldığını ve anahtarın teslim edildiğini, böylece kira ilişkisinin kendisince ileri sürülen tarihte hukuken sona erdirildiğini kanıtlama yükümlülüğü, (davalı) kiracıya aittir." (6.HD 28.1.2014, 6201/983), Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, bkz. dpn, a.g.e., s.233; "İki taraftan her biri, kendi istemine veya savunmasına dayanak olan, yani kendi lehindeki normun

### 8.3.2 İş Hukukunda İspat Yükü

İMK’de ispat yükü ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmadığından İMK m.15’in atfı ile HMK hükümlerine başvurulur. Her ne kadar iş uyuşmazlıklarında HMK hükümlerine kural olarak başvurulacak olsa da; iş hukukunun kendine has yapısından dolayı, iş davaları ispat yüküne ilişkin genel kurallardan ayrı birtakım özellikler taşımaktadır.

İspat yükü TMK ve HMK’de belirtilen genel kurallar dışında kanun ve karineler ile de belirlenebilir. İş hukukunda ispat yüküne ilişkin bu tür durumlar fazla olduğundan, davalarda sıklıkla karşılaşılan hak türleri ayrı alt başlıklar altında incelenmeye çalışılacaktır.

#### 8.3.2.1 İş Sözleşmesinin Varlığının ve Türünün İspatı ile Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Durum

İşçinin işverene karşı açmış olduğu davada, işveren işçi ile aralarında iş sözleşmesinin yapılmadığını ileri sürdüğünde, işçi iş sözleşmesinin varlığını ispat ile yükümlüdür. İş sözleşmesinin unsurları iş görme, ücret ve bağımlılık olup bu üç unsurun da işçi tarafından ispatı gereklidir. İş sözleşmesinin varlığının ispatı açısından ortada yazılı iş sözleşmesi veya herhangi bir yazılı delil yoksa iş sözleşmesinin varlığı tanık delili ile ispatlanmalıdır. İşveren işçi ile aralarında iş sözleşmesinin yapılmadığını ispat ile yükümlü değildir. Ancak davalı olarak aralarında iş sözleşmesi yerine başka bir sözleşme bağtlandığını (örneğin, vekalet akdi, istisna akdi vs.) ileri sürüyor ise bunu ispatlaması gerekir.<sup>165</sup>

İş sözleşmesinin türü, iş sözleşmesini bağlayan hukuki sonuçları ve araştırma öğelerini değiştirmesinden dolayı yargıç tarafından belirlenir. Ancak genel ispat kuralı gereği (HMK m.190/I) lehine hükümler alan ve belirsizlik riskini üstlenmeyecek olan tarafın kanıt yükü bulunur. İşçi ve işverenin ileri sürmüş oldukları iş sözleşmelerinin türleri farklı ise; her iki taraf da kendi iddiasını ispatla yükümlüdür.<sup>166</sup>

---

öge olayları için; kısaca, kendi lehindeki olaylar için isbat yükünü taşır.” (Norm Kuramı), Umar-Yılmaz, a.g.e., s.80.

<sup>165</sup> Şahin Çil, “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.72, S.2, 2014, s.91; Kılıçoğlu, a.g.e., s.198.

<sup>166</sup> Kılıçoğlu, a.g.e., s.199.



Belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin durum incelenecek olursa; ana kural gereği iş sözleşmesinin belirsiz süreli yapılması asıl, belirli süreli yapılması ise istisnadır.<sup>167</sup> İK m.8/II'de süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması, İK m.11/I'de ise, belirli süreli iş sözleşmesinin işçi ve işveren arasında yazılı olarak yapılması belirtilmiştir. İki madde kendi arasında çelişki taşımaktadır. Şöyle ki; süresi bir yıldan az yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılılık geçerlilik koşulu mudur yoksa ispat koşulu mudur?

Öğretideki birinci görüşe göre; bir yıldan kısa süreli iş sözleşmelerinde şekil serbestisi olması, bir yıl ve daha fazla süreli sözleşmelerin ise yazılı olarak yapılması gereklidir. Hukuki nitelik açısından şekil şartı belirli süreli iş sözleşmelerinde ispat aracıdır. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında amaçlanan istisnai olarak nitelendirilebilecek bu sözleşme türünü seçmede tarafları düşünmeye sevk etmek ve işçinin yıllarca belirli süreli hizmet sözleşmesiyle çalıştığı iddiası ile haklarından mahrum kalmasını önlemektir. Buradan hareketle belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılılığın geçerlilik şartından ziyade ispat şartı olduğunun kabulü gereklidir. Geçerlilik şartı olarak kabul edildiği takdirde, sözleşmeyi ileri yönelik geçersiz saymak işçiyi koruma ilkesiyle bağdaşmaz. Sözleşme geçersiz sayılacak ve işçi tüm haklarından mahrum kalacaktır. Yazılı şekil şartının amaca uygun yorumuyla, sözleşmenin varlığını değil, belirli süreli olarak yapıldığını ispata yönelik bir hüküm olduğu yolundaki görüş isabetlidir. Dolayısıyla yazılı şekil şartına uyulmaması durumunda sözleşme geçersiz olmayacak, sadece aksi ispatlanamadığı sürece belirsiz süreli sözleşme olarak hüküm doğuracaktır.<sup>168</sup>

Öğretideki ikinci görüşe göre; yalnız süresi bir yıl ve daha uzun belirli süreli iş sözleşmelerinin İK m.8/II'ye göre yazılı şekilde yapılması geçerlilik koşulu olduğu yönündedir. TBK m.12/II'de kanunda sözleşmeler için öngörülen şeklin geçerlilik şekli olduğu, öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmelerin hüküm doğurmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla İK m.8/II ve TBK m.12/II birlikte değerlendirildiğinde sözleşmelerin yazılı yapılması, ispattan ziyade geçerlilik koşuludur. İş hukukunda şekle aykırılık halinde geçersizlik yaptırımını geçmişe etkili değilken, geleceğe yönelik hüküm doğurur. Dolayısıyla işçinin geçmişe yönelik hakları etkilenmez. Fakat ileriye yönelik olarak işçinin sözleşmesi, TBK m.12/II'nin açıklığı ve emredici yapısı sebebiyle geçersiz

<sup>167</sup> Yarg. 22 HD., E.2015/18299, K.2016/14171, 10.5.2016, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>168</sup> Gülsevil Alpagut, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, TUHIS, İstanbul, 1998, s.19, 22-23; Öner Eyrenci-Savaş Taşkent-Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 7.b., Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2016, ss.71-73.

sayılır. Dolayısıyla bu görüş ilk görüşün aksine belirli süreli sözleşmenin belirsiz süreliye dönüştüğünü kabul etmez. Fakat işçi tarafın mağdur edilmemesi açısından yapılacak kanuni düzenleme ile şekle aykırılık halinde belirli süreli sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğünün kabul edilmesi gerektiğini savunur.<sup>169</sup>

Öğretideki üçüncü görüşe göre; sadece süresi bir yıl ve daha uzun olan belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı şeklin geçerlilik şartı sayılması, bir yıldan kısa süreli sözleşmelerde yazılı şekil şartının aranmaması belirli süreli sözleşmenin hukuka uygunluğunu sağlayan faktörler açısından tutarsızlık sağlayacağından, süresi ne olursa olsun tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılmasının geçerlilik şartı olduğu yönündedir. Yazılı şekil şartına uyulmaması halinde ise, sözleşme ileriye yönelik olarak geçersiz sayılmayıp, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşecektir.<sup>170</sup>

Öğretideki son görüşe göre ise; iş sözleşmeleri kurulurken öngörülen yazılı şekil şartının ne geçerlilik ne de ispat şartı olduğu, şekli şarta uymanın sadece işverene yükümlülük olması dolayısıyla işçinin durumunu açıklığa kavuşturmak amacıyla alınan bir önlem niteliği taşıdığı, öngörülen şekle uymanın ispat açısından kolaylık sağlayacağı yönündedir.<sup>171</sup>

Kanımızca; belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi bir yılı aşıyorsa yazılı olarak yapılması gereklidir. TBK'nin emredici hükmü sebebiyle bir yıl ve daha uzun süreli sözleşmelerde yazılılık geçerlilik koşuludur. Belirli süreli iş sözleşmesi bir yılın altında yapılmış ise sözleşmenin varlığı her türlü delille ispat edilebilir. Fakat belirli süreli iş sözleşmesi bir yıl ve daha uzun süreli yapılmışsa, sözleşmenin varlığı ve bunun içeriği yazılı belge ile ispatlanabilir. Belirtmek gerekir ki; yazılı şekil şartının işçiyi koruma amacı taşımasından ve işvereni hedef tutan bir yükümlülük olmasından dolayı iş sözleşmesi bir

<sup>169</sup> Süzek, a.g.e., s.321; Çiğdem Yorulmaz, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2010/I, ss.208-209; Yusuf Yiğit, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.14, Sayı S.2, 2012, s.119.

<sup>170</sup> Münir Ekonomi, “4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal Yayıncılık, C.4, S.15, 2007, ss.903-904; Mikdat Güler, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal Yayıncılık, C.2, S.5, 2005, ss.55-56; Nurşen Caniklioğlu, “İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu*, Ankara, 2016, s.164; Ali Güzel-Ercüment Özkaraca-Deniz Ugan, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenileme Koşulları” *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C.I, Beta Basım A.Ş., İstanbul, Ekim 2011, ss.546-547.

<sup>171</sup> Kamil Ahmet Sevimli, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.17, S.2, Mart 2003, s.15,17.

yıl ve daha uzun süreli yapılmış ise, ispat yükü işverene ait olmalıdır. Fakat işçi, işverenin kendisini kıdem tazminatından yoksun bırakmak amacıyla belirli iş sözleşmesi yaptığını, ortada belirli süreli iş sözleşmesi yapacak bir durum olmadığını ve sözleşmesinin zincirleme iş sözleşmesine dönüştüğünü, sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olması gerektiğini ileri sürüyorsa bunu ispatla yükümlüdür.<sup>172</sup>

### 8.3.2.2 Hizmet Tespitinde İspat

Hizmet tespiti davaları hukuki dayanağını 5510 sayılı SSGSK m.86/IX'da bulur. Madde hükmüne göre; *“Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır.”*

Hizmet süresinin tespiti açısından, işyerinde işe başlama süresi ve işten ayrılma süresinin, çalışmanın aralıklı çalışma olup olmadığının ispat yükü işçinin üzerindedir. İşe giriş bildirgesi, SGK kayıtları, işyeri şahsi sicil dosyasındaki deliller, işçinin banka hesabında yapılan ödemeleri gösteren kayıtlar işçinin işe giriş ve çalışma sürelerinin tespiti açısından önemli deliller olup, ortada yazılı bir delil bulunmuyor ise işyerinde o dönemde çalışmış olan işçilerin tanıklıkları ile hizmet süreleri hesaplanabilmektedir. Belirtmek gerekir ki; ispat yükü işçinin üzerinde olsa da hizmet tespit davaları kamu düzeni ile ilgili olduğundan hakim tarafından re'sen araştırma yükümlülüğünden söz edilebilir. Hakim tarafların talebi olmasa da davaya ilişkin her türlü belgeyi mahkemeye getirebilir.<sup>173</sup>

<sup>172</sup> Bozkurt, a.g.e., ss.364-365.

<sup>173</sup> Çil, “6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, a.g.m., s.91; *“...çalışma ile ilgili belgelerin verilip verilmediği, bu konuda kurumca bir tespit yapıp yapılmadığı, işyerinin o dönemde kapsama alınmış olup olmadığı, çalışma konusu, ücret konusunda tanıkların inandırıcılığı, tanıkların işyeri ile ilişkileri, işyeri konusunda bilgilerin doğruluğuna dikkat edilmeli, mümkün ise işyerinde müdür, amir, şef, ustabaşı, postabaşı konumundaki görevliler ve işyerinin diğer işçileri dinlenmeli, komşu işyerlerinde çalışanlara da yer veren kapsamlı bir araştırma yapılmalı, kurumdaki sigortalının şahsi dosyası, işyerinden de şahsi sicil dosyası getirilmeli, çalışma olgusu kuşkuya yer bırakmayacak biçimde belirlenmeli, bu konuda işveren kabulünün tek başına yeterli olmadığı göz önünde tutulmalıdır. (YHGK, 18.5.1985, 10-216/360; YHGK, 18.5.1994, 10-217/361; YHGK, 2.3.1994, 93/10-827; 94/100; YHGK, 29.6.1994, 10-145/488; YHGK, 23.3.1994, 93/10-976, 94/161). Ayrıca, müfettiş tutanakları, defter kayıtları, işverenin çeşitli beyanları, muhtasar beyannameler, bordrolar, stopaj listeleri de dikkate alınmalıdır (Y. 10. HD. 1.2.1994, 93/8030, 94/1336, YKD, Haziran 1994, 914-915).”*, bkz. Bozkurt, a.g.e., ss.382-383.

### 8.3.2.3 İşçinin Ücretinin İspatı

Ücret ödemek işverenin borcu olduğundan, bir uyuşmazlık durumunda bunun ödendiğinin ispatı işverene aittir. İşçi, ücretinin ödenmediğini iddia ettiğinde; işverenin emrinde çalıştığını ve hizmet sözleşmesine göre kararlaştırılmış ücretin miktarını kanıtlaması gerekir. Bunun ispatı halinde hak edilen ücretin ödendiğinin ispat yükümlülüğü işverene düşer. Ayrıca ücretin ödendiğinin ispat yükü işverende olmakla birlikte, ücret alacağının varlığını ispat yükü işçidedir.<sup>174</sup> Yargıtay ilke kararlarında, gerek İK'nin ücrete ilişkin sağladığı korumalar, gerek işverenin işçiye belge verme yükümlülüklerine dikkat çekilmiş, kurallara uymayan işverenler bakımından işçilerin ispat yükü daha hafifletilmiştir. İspat hukukunda kural, yazılı delile karşı yazılı delil sunulmasıdır. İş hukukunda bireysel ya da toplu iş sözleşmesi, ücret hesap pusulası, bankaya işçi adına ödeme yapıldığını gösteren kayıtlar yazılı delil niteliği taşır. Ancak işçi işverene göre zayıf bir konumda bulunduğundan işverenin yazılı deliline karşı, işçinin yazılı karşı delil sunma zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçi yazılı delil bulamadığında ücretin ispatı açısından tanık deliline başvurabilir.<sup>175</sup>

İşçinin ücretinin belirlenmesi açısından işveren tarafından düzenlenen ve işçi tarafından imzalanan bordroların güçlü delil olduğu söylene dahi zor durumda olan işçinin işe girerken veya çalıştığı sırada işini kaybetme korkusu yüzünden ücret ve eklerini daha az gösteren iş sözleşmesi ve bordroları imzalaması mümkündür.<sup>176</sup> Böyle bir durumda gerçek ücretin tespit edilmesi gereklidir.<sup>177</sup> Ücret konusu tartışılmalıysa veya tarafların mahkemeye sunmuş oldukları deliller eşdeğer nitelik taşıyorsa ilgili meslek kuruluşlarınca ücret araştırması yapıldıktan sonra delillerin yeniden değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin

<sup>174</sup> Yarg. 9 HD., E.2005/38081, K.2006/16738, 12.06.2006, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>175</sup> Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları)*, 6.b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s.714.

<sup>176</sup> Çil, a.g.e., s.714.

<sup>177</sup> "Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir." Yarg. 9 HD., E.2010/2988, K.2010/30627, 26.10.2010, bkz., Kılıçoğlu, a.g.e., s.207.

Yargıtay kararları mevcuttur.<sup>178</sup> Uygulamada işveren meslek kuruluşlarının, gerçek ücretin altında bir tutar ya da asgari ücret bildirmeleri, işçi kuruluşları ile sendikaların ise yüksek miktarda tutar bildirmelerinden dolayı; meslek örgütlerince bildirilen ücretler takdiri delil niteliğine sahiptir.<sup>179</sup>

Belirtmek gerekir ki; gerçek ücretin tespiti kurumların, vergi ve sigorta primi tahsil etme görevinden dolayı kamu düzenini ilgilendirmektedir. Ayrıca işçinin vazgeçilmesi mümkün olmayan sosyal güvenlik hakkıyla da doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla gerçek ücretin belirlenmesinde tarafların üzerine düşen ispat yüküyle birlikte, hakimin de re'sen araştırma yetkisinin olduğu söylenebilir.<sup>180</sup>

#### **8.3.2.4 Çalışma Koşullarının Değişikliğinde İspat**

Çalışma koşulları, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü olarak tanımlanabilir.<sup>181</sup> İş sözleşmesinin esaslı unsuru sayılan işçinin iş görme borcu ve karşılığında işverenin ücret ödeme borcu çalışma koşullarının en önemlileridir. Ayrıca işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı, işçilere özel sağlık sigortası yapılması veya işveren tarafından primleri ödenmek şartıyla işçilerin bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi çalışma koşullarına dahildir.<sup>182</sup>

Yargıtay ilke kararlarında, çalışma koşullarının tespiti ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıp yapılmadığı konusunda ispat yükünün işçide olduğu belirtilmiştir.<sup>183</sup> Çalışma koşullarının belirlenmesinin ardından, yapılmak istenenin değişiklik olup olmadığı ve en sonunda işçi aleyhine sonuçlar doğurduğu işçi tarafından kanıtlanması gereklidir.<sup>184</sup> Yargıtay iş sözleşmesinde gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapılabileceğine, işin veya işyerinin değiştirilebileceğine dair bir hüküm bulunması durumunda dahi işverenin işçisinin görev yaptığı şehri değiştirmesinin, işçi

<sup>178</sup> Yarg. 9 HD., E.2014/5844, K.2014/18003, 3.6.2014; Yarg. 9 HD., E.2012/14380, K.2014/18007, 3.6.2014; Yarg. 9 HD., E.2012/493, K.2014/6353, 27.2.2014; Yarg. 9 HD., E.2011/52683, K.2014/1779, 27.1.2014, bkz., Çil, a.g.e., ss.717-728.

<sup>179</sup> Çil, a.g.e., s.714; Çil, "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller", a.g.m., s.93.

<sup>180</sup> Çil, "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller", a.g.m., s.93.

<sup>181</sup> HGK, E.2009/9-416, K.2009/474, 4.11.2009, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>182</sup> Yarg. 9 HD., E.2008/29715, K.2008/28944, 27.10.2008, bkz., Şahin Çil, a.g.e., s.561.

<sup>183</sup> Yarg. 9 HD., E.2012/10473, K.2014/15663, 14.5.2014, Çil, a.g.e., s.561.

<sup>184</sup> HGK, E.2009/9-416, K.2009/474, 4.11.2009, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

aleyhine değişiklik oluşturmasından dolayı kabul edilemeyeceğine hükmetmiştir.<sup>185</sup> Burada ispat yükü işverenin üzerinde olup, işveren işyeri değişikliğinin iyi niyet kurallarına uygun olarak yapıldığını kanıtlamalıdır.

İK m.22’de işverenin, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak işçiye yazılı olarak bildirmek ve bu değişikliğin işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmesi suretiyle değiştirebileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla iş koşullarındaki değişikliği işçi ispatla yükümlü olsa da, iş koşullarındaki değişikliği işçinin kabul ettiğini ve bu değişikliğin çalışma şartı haline geldiğini işveren ispatla yükümlüdür.<sup>186</sup>

### **8.3.2.5 Eşit Davranma İlkesine Aykırılık Halinde İspat (4857 s. İK m.5/VII)**

İK m.5/I iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağını düzenlemiştir. İşverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davrandığında ispat yükünün kimde olduğu aynı maddenin son fıkrasında belirtilmiştir. Madde hükmüne göre; “20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”. Kanıtlama güçlüğünü göz önünde tutan kanun koyucu, madde hükmünde işverenin geçerli olmayan bir sebeple iş sözleşmesini feshetmesi hali (İK m.20) dışındaki ayrımcılık iddialarında kural olarak ispat yükünün işçide olduğunu belirtmiştir. Fakat işçi, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığını kanıtlayamamakla beraber, ihlalin varlığının güçlü ihtimal olduğu yönünde hakimde kanı oluşturacak somut objektif vakıaları ortaya koymuşsa, böyle bir durumda ispat yükü işverene geçmekte, işveren işçinin iddiasının aksini ispatlamalıdır.<sup>187</sup>

<sup>185</sup> Yarg. 9 HD., E.2012/10473, K.2014/15663, 14.5.2014, Çil, a.g.e., ss.555-566.

<sup>186</sup> Yarg. 9 HD., E.2008/280002, K.2010/14742, 25.5.2010, Kılıçoğlu, a.g.e., s.229.

<sup>187</sup> Şükran Ertürk-İlke Gürsel, “İş Hukuku’nda Eşit Davranma İlkesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.I, Beta Basım A.Ş., İstanbul, Ekim 2011, s.455; Can Tuncay, “Çalışma İlişkilerinde İrk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.I, Beta Basım A.Ş., İstanbul, Ekim 2011, s.766; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.554; Yarg. 9 HD., E. 2008/34788, K. 2010/25328, 23.09.2010 “Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren

### 8.3.2.6 Sendikal Nedenle Ayrımcılık ve Fesihle İspat (6356 s. STİSK m.25/VI-VII)

STİSK m.25/III'te işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı farklı işleme tabi tutulamayacağı belirtilmiştir. İşçi fesih hali dışında, sendikal ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında ise ispat yükünün kimde olduğu STİSK m.25/VII'de düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre; *“Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.”*. Eşit davranma ilkesine aykırılık halinde olduğu gibi, sendikal nedenle ayrımcılık halinde de ispat yükü işçiye aittir. Fakat işçi, sendikal ayrımcılık yapıldığını kanıtlayamamakla birlikte ayrımcılığın yapıldığına ilişkin güçlü vakıalar ortaya koyduğunda ispat yükü işverene geçmekte, işveren işçinin iddiasının aksini ispatlamalıdır.

İş sözleşmesinin sendikal nedene dayalı feshedilmesinde ispat yükünün kimde olduğu STİSK m.25/VI'da düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre; *“İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.”*. Davada iş sözleşmesinin feshinde ispat yükü işverene ait olacaktır. Feshin işverenin ileri sürdüğü sebepten olmadığı, sendikal sebepten kaynaklandığını ispatla yükümlü taraf ise işçidir.<sup>188</sup> Uygulamada işveren iş sözleşmesini sendikal nedenlerle sona erdirmesine karşın, geçerli veya haklı sebeplerle iş sözleşmesini sona erdirdiğini ileri sürmektedir. Burada gerçek irade ile görünen irade arasında farklılık vardır. Gerçek irade ile görünen irade arasındaki

---

tarafından ispatlanmalıdır” Çil, “6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, a.g.m., bkz. dpn.29 s.94.

<sup>188</sup> *“Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesinin 5. fıkrasında sözü edilmemekle birlikte, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ile Borçlar Kanununa tabi olan işçiler ve tarımda sayılan işlerde çalışanlar ile İş Kanununun 18. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, aynı Kanunun 18, 19, 20 ve 21. Maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi iddiası ile açacağı davada, ispat yükümlülüğü işverende olmak üzere İş Mahkemeleri Kanununun genel hükümleri uygulanacaktır. İşçiye ödenecek tazminat için bir yıllık ücret tutarı esas alınır. Bu durumda kanuna ilişkin tasarının 26. maddesinin 6. fıkrasının gerekçesinde de belirtildiği üzere feshin nedenini ispat yükü işverene, feshin sendikal nedene dayandığını ispat yükümlülüğü ise işçiye aittir. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.”*, Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 26. b., Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2013, ss.438-439.

perdeyi kaldırmanın tek yolu Yargıtay kararlarında geliştirilen fiili karinelere.<sup>189</sup> Mahkemeler fiili karinelere dayanarak geliştirdiği içtihatlar vasıtasıyla feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı sonucuna varmaktadır.<sup>190</sup>

Sendikal nedenin kanıtlanabildiği durumlar açısından Yargıtay'ca sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu durumlarda, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağitlanıp bağitlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla, işverence ekonomik ya da teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir. Fesihden önce taraflar henüz sendikaya üye olmamış, fakat sendikal faaliyet gerçekleştirmek amacıyla bir toplantı gerçekleştirmiş ve bunun sonucu sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmişse, feshin sendikal nedene dayandığının kabulü gereklidir.<sup>191</sup> Aktif olarak işyerinde sendikal faaliyette bulunan işçi, işveren tarafından kendisine iş sözleşmesinin sona erdirileceğinin bildirilmesi üzerine, yapılan ikale sözleşmesini iş akdinin tazminatsız sona erdirilme baskısı sebebiyle imzalamışsa iş akdinin sendikal faaliyetleri sebebiyle sona erdirildiği ve yapılan feshin geçersiz olduğunun kabulü gerekir.<sup>192</sup> İşveren iş sözleşmesinin sona erme sebebini ispatlayamaz ve

<sup>189</sup> Berna Öztürk, "Sendikal Tazminat", *Ankara Barosu Dergisi*, S.4, 2013, s.101.

<sup>190</sup> Sur, a.g.e., s.56.

<sup>191</sup> "Mahkemece her ne kadar aynı süreçte sendika üyesi olmayan işçilerin de işveren tarafından işten çıkarıldığı belirtilerek sendikal sebeple feshin söz konusu olmadığı kabul edilmiş ise de, tanık anlatımları, sendika yazıları ve Dairemizce aynı temyiz incelemesi yapılan ...2. İş Mahkemesi 2015/ 239 Esas, 2015/ 520 Karar sayılı ve ...3. İş Mahkemesi'nin 2015/ 217 Esas – 2015/ 318 Karar sayılı dosyalarında davacılar ..ve ...'un iş akitlerinin sendikal sebeple feshedildiği yönündeki kararları onanmış olup hepsi bir arada değerlendirildiğinde, davacının iş akdinin sendika üyeliği konusunda iş yeri arkadaşları ile toplantı gerçekleştirmesi sonucu feshedildiği anlaşıldığından, mahkemece feshin sendikal nedene dayanmadığı yönündeki kararı hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", Yarg. 9 HD., E.2015/31887, K.2016/12708, 30.5.2016, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>192</sup> "... davacının iş akdinin feshinden önce işyerinde yetkili sendikanın grev kararı aldığı, davacının bu dönemde aktif rol alarak işçilere propaganda amacıyla sms gönderdiği, daha sonra grev kararının kaldırılması yönünde sendika ile anlaşma yapılması neticesinde davacıyı çağırarak iş akdini feshedeceklerini söylediği, kabul ederse tazminatlarını alabileceğini, etmediği takdirde tazminatsız çıkış işlemlerini yapacaklarını söylediği, sendikanın araya girmesi ve şube başkanının talebi üzerine davacıya iki aylık maaşı tutarında ek ödeme yaptıklarını beyan ettiği anlaşılınca, davacının iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiği, davacının, yapılan ikale sözleşmesini, iş akdinin tazminatsız sona erdirilme baskısı sebebiyle imzaladığı, ... davacının iş akdinin sendikal faaliyetleri sebebiyle sona erdirildiği ve yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşılınca davanın kabulü yerine yanlış değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Yarg. 9 HD., E.2015/29210, K.2016/10594, 27.4.2016, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.



işçi iş sözleşmesinin sendikal sebeplerle sona erdiğine ilişkin kuvvetli vakıalar ileri sürerse iş sözleşmesinin sendikal sebeplerle sona erdiği sonucuna varılır.<sup>193</sup>

Sendikal sebebi ortaya koyan vakıalar belirgin değilse, mahkeme tarafından sırf tanık beyanına itibar edilmez.<sup>194</sup> Yargıtay da yerel mahkemelerin, sırf tanık beyanlarına itibar ederek yapılan fesihlerin sendikal nedene dayandırmasına ilişkin vermiş oldukları kararları, yapılan araştırmanın yetersiz olması sebebiyle bozmuştur. Vermiş olduğu kararlarda feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususunun kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması gerektiği görüşündedir.<sup>195</sup>

### 8.3.2.7 Fazla Çalışmada İspat

İK'de fazla çalışmanın ispatına yönelik herhangi bir hüküm bulunmamasından dolayı genel kural gereği, lehine hak çıkararak taraf olan işçi kural olarak fazla çalışma yaptığını ispat etmekle yükümlüdür.<sup>196</sup> İşçi iddiasını ispatlarken tanık delili dahil, her türlü delile başvurabilir.<sup>197</sup> İşçiye karşı ise işveren fazla çalışma ücreti ödediğini yazılı delille kanıtlamak durumundadır.<sup>198</sup> İspat açısından nöbet çizelgesi, araç takip formu, işyerine

<sup>193</sup> “Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin sendikaya üye olmak istemeyen başka bir işçiye sataştığı ve bu sebeple yapılan feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de, davacı işçi hakkında kendisine sataştığı gerekçesiyle şikayetçi olan işçi dışında bu olaya dair görgüsü veya bilgisi olan herhangi bir işyeri çalışanın bulunmadığı, sataşma olayı sebebiyle davacı işçiden istenen savunma ve davacıya verilen ihtar tutanaklarını düzenleyen tutanak müzminlerinin tanık olarak gösterilmemesi, davalı işveren tanığı ile halen işyerinde çalışan iki davacı tanığının davacının sendikal faaliyetleri sebebiyle işten çıkartıldıklarını beyan etmeleri karşısında davalı işverenin feshin haklı nedene dayandığını ispatlayamadığı, bu sebeple yapılan feshin geçersiz olduğu, tüm dosya kapsamı ve tanık beyanlarına göre yapılan feshin sendikal sebeple yapıldığı anlaşılacakla davacının işe iadesine ve sendikal tazminat talebinin kabulüne karar vermek gerekirken yanlış değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yarg. 9 HD., E.2015/28983, K.2016/7851, 30.3.2016, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>194</sup> Sur, a.g.e., s.58.

<sup>195</sup> Yarg. 9 HD., E.2015/27620, K.2016/7837, 30.3.2016; Yarg. 7 HD., E.2015/45303, K.2016/7689, 31.3.2016; Yarg. 22 HD., E.2016/6782, K.2016/9797, 5.4.2016; Yarg. 7 HD., E.2015/20804, K.2016/8331, 14.4.2016; Yarg. 9 HD., E.2015/29455, K.2016/10687, 28.4.2016; Yarg. 9 HD., E.2016/2080, K.2016/10697, 28.4.2016; Yarg. 9 HD., E.2015/30043, K.2016/10921, 2.5.2016; Yarg. 22 HD., E.2016/12184, K.2016/13917, 9.5.2016; Yarg. 9 HD., E.2015/30967, K.2016/12015, 12.5.2016, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>196</sup> Şahin Çil, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2007/III, s.64; Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, 7. b., Der Yayınları, İstanbul, 2006, s.173.

<sup>197</sup> Süzek, a.g.e., s.828; Yargıtay’a göre davacı ve davalı tanıklarının ortak anlatımına itibar edilmesi gerekir. “Yargılama sırasında dinlenen davacı ve davalı tanıkları davacının fazla mesai yaptığını açıkça belirtmişlerdir. Buna karşılık davalı işveren fazla mesai ücretlerini eksiksiz ve tam olarak ödediğine ilişkin belge ibraz etmemiştir. Bu durumda davacının fazla mesai isteminin reddi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.”, Yarg. 9 HD., E.1997/7628, K.1997/11134, 5.6.1997, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>198</sup> Eyrenci-Taşkent-Ulucan, a.g.e., s.282.

giriş çıkışı gösteren, işçinin imzasını taşıyan belgeler, elektronik kart basma ve parmak okuma sistemine ait veriler delil niteliğindeki araçlardır. İşveren tarafından günlük, haftalık mesai saatlerini gösteren belgeler ileri sürülürse, tanık beyanına itibar edilmez. Ancak yazılı delil yetersizliği durumunda işyerinde çalışan veya işyeri yakınlarında olup, işyerindeki çalışma gün ve saat konusunda bilgi sahibi olan kişilerin tanık beyanlarına başvurulur.<sup>199</sup>

25425 sayılı İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m.10'a göre; "İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir." Yargıtay bordrolarda fazla çalışma sütununa yer verilmesi halinde, ihtirazi kayıt koymaksızın işçi bordroyu imzalarsa fazla mesai yaptığı iddiasıyla alacak talebinde bulunamayacağını hükme bağlamıştır.<sup>200</sup> Fakat gerçekte bordroda gösterilenden daha fazla süre çalışan işçinin, ihtirazi kayıt ileri sürmeden fazla çalışma ücretini alması, fazlaya ilişkin hakkından vazgeçtiği anlamına gelmez. Bu durum sadece gösterilen bordrodaki süre kadar fazla çalışmanın karşılığının alındığının göstergesi olabilir. İşçi daha fazla çalışma yaptığını her zaman ispat hakkına sahiptir.<sup>201</sup> Buna karşılık ücret bordrolarındaki fazla mesai sütununun boş bırakılıp, fazla çalışma yapıldığının ispatlanması durumunda bu ücret alacağının kabulü gereklidir.<sup>202</sup>

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda yaşamın olağan akışına aykırı olan fazla çalışma iddialarını kabul etmemekte, bu durumda iş mahkemelerine takdiri hakkaniyet indirimi yapma hakkı vermektedir.<sup>203</sup> İşçinin on saatlik çalışma süresi içinde hiç ara vermeden çalıştığının kabulünün hayatın olağan akışına aykırı olduğu, yemek vd. doğal ihtiyaçlar için en az bir saat ara dinlenmesi yaptığının kabul edilmesi gerektiği<sup>204</sup>; işçinin her gün

---

<sup>199</sup> Çil, a.g.e., s.810.

<sup>200</sup> Yarg. 9 HD., E.2000/14922, K.2001/137, 15.1.2001, bkz., *Çimento İşveren Dergisi*, C.15, S.2, Mart 2001, s.67; Şakar, a.g.e., s.173.

<sup>201</sup> Süzek, a.g.e., s.829; Bozkurt, a.g.e., s.369; Çil, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", a.g.m., s.64.

<sup>202</sup> Yarg. 9 HD., E.2005/38666, K.2006/18231, 20.6.2006, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>203</sup> Süzek, a.g.e., s.829.

<sup>204</sup> Yarg. 9 HD., E.2006/9130, K.2006/30311, 16.11.2006, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

fazla çalışma yaptığıının kabulünün hayatın olağan akışına uymadığı, dolayısıyla alacağından makul bir indirim yapılması gerektiği<sup>205</sup>; bir insanın uzun süre fazla çalışma yapması özellikle izin, hastalık ve benzeri mazeretler sebebi ile devamsızlıkların olabileceği hallerde mümkün olmayacağı, bu sebeple hesap edilen fazla çalışma ücret alacağından makul bir indirime gidilmesi gerekeceğine<sup>206</sup> ilişkin birçok karar mevcuttur. Yargıtay'ın hayatın olağan akışına aykırı durumlara yönelik vermiş olduğu kararlar isabetli olsa da her durumda geçerlilik arz etmeyeceği söylenebilir. Dolayısıyla formül gerekçe ile davaların reddedilmemesi, her somut olayın özelliğine göre işin niteliğinin, işyerinin kapasitesinin, işçinin yaptığı işin titizlikle incelenmesi gereklidir.<sup>207</sup>

### **8.3.2.8 İş Sözleşmesinin Feshinde İspat**

#### **8.3.2.8.1 Sözleşmenin hangi tarafça feshedildiğinin ispatı**

İş sözleşmesinin hangi tarafça feshedildiğinin belirlenmesi, ispat yükü açısından önemlidir. İşçi, iş sözleşmesinin işveren tarafından sebep gösterilmeden ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, işveren ise işçinin istifa ettiğini, iş sözleşmesini işçinin sona erdirdiğini ileri sürebilmektedir. Feshin kim tarafından gerçekleştirildiğinin ispatı açısından “her iki taraf kendi iddiasını ispatla yükümlüdür” kuralının işletilmesi gerekir. İşçi iş sözleşmesinin haksız yere feshedildiğine ilişkin bir dava açtığında ispat yükünün kendisinde olduğu söylenebilir; tarafların birbirine göndermiş oldukları ihtarnameler, tutanak ve fesih yazıları, Bölge Çalışma Müdürlüklerine yapılan şikayet ve soruşturma evrakları, tanık beyanları gibi deliller iş sözleşmesini fesheden tarafın kim olduğunun belirlenmesinde önemlidir.<sup>208</sup> Dolayısıyla işveren işçinin delilini çürütecek, iddiasının aksini ispat edecek bir delil ortaya koyamıyorsa, feshin kendisi tarafından haksız yapıldığı sonucuna varılır.<sup>209</sup>

<sup>205</sup> Yarg. 9 HD., E.2003/14817, K.2004/4141, 4.3.2004, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>206</sup> Yarg. 9 HD., E.2003/17622, K.2004/6527, 29.3.2004, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>207</sup> Süzek, a.g.e., s.830; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, a.g.e., s.284.

<sup>208</sup> Çil, “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, a.g.m., s.99; Kılıçoğlu, a.g.e., s.199; Bozkurt, a.g.e., s.380.

<sup>209</sup> “Davacı hizmet sözleşmesini davalı işverence haksız fesih edildiğini iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş mahkemece isteklerin reddine karar verilmiş ise de iş akdinin davacı tarafça feshedildiğini ispat külfeti davalı işveren’e düşer. Davalının dinlettiği tanıklar davacının sözleşmeyi feshettiği konusunda bir beyanda bulunmamışlardır. Dosyada mevcut işverence tek yanlı olarak tutulan tutanaklara da itibar etmek olanağı yoktur. Gerçekten tutanak altında şahitler bulunmadığı gibi tek yanlı olarak davacının bağlayıcı bir beyanı bulunmayan bu belgeye de dayanılmaz. Davacı feshi müteakip

### 8.3.2.8.2 Geçerli feshhte ispat

İşçinin feshinin geçerli bir sebebe dayandırılabilmesi için, işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışması ve işçinin en az altı aylık kıdemi olması, yani işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gereklidir (İK m.18/I). İK m.20/II'de açıkça, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükünün işverende olduğu belirtilmiştir. İşveren feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli olduğunu kanıtlamak durumundadır. İşveren inandırıcı bir biçimde delilleri ileri sürüyor ise, ispat yükünü yerine getirmiş sayılır. Fakat işçi işveren tarafından ileri sürülen sebepten başka bir sebeple iş sözleşmesinin sona erdirildiğini ileri sürüyorsa, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (HMK m.20/II).<sup>210</sup>

Belirtmek gerekir ki; işyerinde en az otuz işçi çalıştığının ve altı aylık kıdemli olduğunun ispat yükü işçinin üzerindedir. Fakat işçi kendisinin işveren vekili veya yardımcısı olmadığını ileri sürüyor ise, burada ispat yükü işverenin üzerindedir.<sup>211</sup> Bu iki durumda, HMK m.190/I gereği vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak taraf ispatla yükümlü tutulmuştur.

### 8.3.2.8.3 Haklı feshhte ispat

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı İK m.25'te düzenlenmiştir. İşverenin sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, zorlayıcı sebepler gibi İK m.25 kapsamına giren durumlarda haklı feshi geçerli kılacak davranışı öğrendiği günden itibaren altı işgünü geçtikten, herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde fesih işlemini gerçekleştirmesi gerekir (İK m.26/I). Feshin İK m.25 kapsamında işveren tarafından gerçekleştirildiği durumda ispat yükü kendisinin üzerindedir. Ayrıca işveren

---

*Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurarak işvereni şikayet etmesi üzerine iş müfettişi tarafından işyerinde yapılan soruşturma ve inceleme sonucunda düzenlenen raporda da işveren tarafından hizmet akdinin sona erdirildiği görüşüne yer verilmiştir. Bu tesbiti çürütecek kuvvette bir delil ibraz edilemediğine göre iş akdinin haksız olarak işveren tarafından feshedildiğinin kabulü ile ihbar ve kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir. Aksine düşünce ile bu isteklerin reddine karar verilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 9 HD., E.1995/13896, K.1995/34492, 23.11.1995, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.*

<sup>210</sup> Cumhuriyet Sinan Özdemir, “İş Sözleşmesinin Geçerli Sebeple Feshinde İspat Yükü”, *Yasal Dayanak İhale ve Mali Mevzuat Dergisi*, C.I, S.1, 2014, s.101.

<sup>211</sup> Çil, “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, a.g.m., s.99.

fesih hakkını yasal süresi içinde kullandığını veya varsa disiplin kurulu şartı ve benzeri sınırlamalara uyduğunu ispatlamalıdır.<sup>212</sup>

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı İK m.24'te düzenlenmiştir. Yine işçinin sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, zorlayıcı sebepler gibi İK m.24 kapsamına giren durumlarda haklı feshi geçerli kılacak davranışı öğrendiği günden itibaren altı işgünü geçtikten, herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde fesih işlemini gerçekleştirmesi gerekir (İK m.26/I). Fakat işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi durumunda ispat yükü haklı feshin sebebine göre değişebilir. Ücret, ücretin ekleri, fazla çalışma gibi işverenin ödeme borcu kapsamında iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilmişse ücretin ödendiğini işveren ispat yükümlülüğü altındadır. Bunun dışındaki haklı fesih durumlarında ispat yükü işçinin üzerindedir.<sup>213</sup>

#### **8.3.2.8.4 Bildirimli fesihte ispat**

Bildirimli fesihte, fesih kim tarafından yapılmışsa ispat yükü de kendisinin üzerindedir. İhbar önelinin usulünce verildiğinin, iş arama izinlerinin kullandırıldığı yazılı delille ispatı gereklidir.<sup>214</sup>

#### **8.3.2.9 Yıllık İzinde İspat**

Yıllık iznin kullandırıldığı ispat yükü işverenin üzerindedir. İspat yükü araçları, işçinin imzasını taşıyan izin defteri veya buna eşdeğer yazılı belgelerdir. Kamu kurumları açısından işçinin imzası olmasa bile, işçinin yıllık izin kullandığı tarihleri ilgili birimlere bildiren resmi iç yazışmalar delil niteliğine sahiptir. Yıllık iznin kullanılmasına ilişkin ispat yükünde yazılı delile itibar edildiğinden, tanık delili geçersizdir.<sup>215</sup>

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösteren izin kayıt belgesini tutmakla yükümlüdür (İK m.56/VI). Dolayısıyla alt işveren tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle, asıl işveren de alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp

<sup>212</sup> Çil, "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller", a.g.m., s.100.

<sup>213</sup> Çil, "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller", a.g.m., s.100.

<sup>214</sup> Çil, "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller", a.g.m., s.100.

<sup>215</sup> Çil, a.g.e., s.988; Kılıçoğlu, a.g.e., s.219; Tunçomağ-Centel, a.g.e., s.179; Bozkurt, a.g.e., s.356; Yarg. 9 HD., E.2005/26400, K.2006/5331, 6.3.2006, Yarg. 9 HD., E.2005/4755, K.2006/680, 19.1.2006, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla yükümlüdür (İK m.56/VII).

İspat açısından işveren işçiye yemin teklifin teklifinde bulunabilir. 6100 sayılı HMK’de re’sen yemin kaldırılmış olsa da, delil listesinde yemin deliline yer verilmesi ve yıllık izin sürelerinin kullandırılmadığı iddiası karşısında mahkemece davalı tarafa yemin teklif hakkı hatırlatılmalıdır.<sup>216</sup>

### 8.3.2.10 İbraname İspat

İbra, alacaklının alacak hakkından vazgeçip, borçlunun borcundan kurtulmasını sağlayan sözleşme çeşididir.<sup>217</sup> İbraname yazılı delil niteliğine sahip olsa da, işçiye işe başlarken, iş sözleşmesinin devamı sırasında ya da sözleşmenin feshi sonrası haklarının ödenmesi için ibra sözleşmesini imzalamasının şart koşulduğu ve işçinin baskı altında kalarak sözleşmeyi imzaladığı görülmektedir. Dolayısıyla ibranamenin delil niteliği sınırlıdır.<sup>218</sup>

İbra sözleşmesi 6098 sayılı TBK yürürlük kazanmadan önce ne mülga TBK’de ne de iş kanunlarında yer alıyordu. İş ilişkilerinde ibranamenin geçerliliği, hüküm ve sonuçları Yargıtay içtihatlarına göre belirleniyordu.<sup>219</sup> 6098 sayılı TBK’nin yürürlük kazanmasıyla, ibranamenin geçerliliği, hüküm ve sonuçları TBK m.132 ve 420’de uygulama alanı bulmuştur.

İşverenin işçiyi ibra etmesi ve işçinin işvereni ibra etmesi durumlarının ayrı ayrı incelenmesi gereklidir. Şöyle ki; TBK m.420 işçinin işvereni ibrasını ve sınırlarını düzenlemektedir. İşverenin işçiyi ibrası TBK m.132’ye göre işçinin cezai şart, fazla ödenen ücret, ihbar tazminatı, eğitim gideri, rekabet yasağına aykırılık tazminatı gibi nedenlere

<sup>216</sup> Çil, a.g.e., s.988; “Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. Somut olayda mahkemece, davalının ispat yükünü yerine getirmediği gerekçesiyle, davacı işçinin tüm çalışma süresi boyunca yıllık izin hakkını kullanmadığı kabul edilmiştir. Ne var ki, davalı vekili yemin deliline de dayanmış olup, mahkemece tarafa yemin teklif etme hakkı bulunduğu hatırlatılmamıştır. Anılan nedenle, yemin deliline dayanan davalı vekiline, yemin teklif etme hakkı bulunduğu hatırlatılarak, sonuca göre 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 225. ve devamı maddeleri uyarınca işlem yapılması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir.”, Yarg. 22 HD., E.2013/3085, K.2014/16828, 11.6.2014, bkz., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>217</sup> Süzek, a.g.e., s.796.

<sup>218</sup> Çil, “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, a.g.m., s.101; Rüzgar, a.g.e., s.125.

<sup>219</sup> Süzek, a.g.e., s.797.

dayalı borçlarının herhangi bir koşul ve şekil şartı sınırlaması olmaksızın mümkündür.<sup>220</sup> Ancak TBK m.420'nin madde başlığı her ne kadar "Ceza koşulu ve ibra" olsa da, işçinin işvereni ibrasından söz edilmesi mümkün görünmemektedir. TBK m.420/II'ye göre; "İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür." Kanımızca kanun maddesi ibra yerine ifayı düzenlemiş olup, ibra ile ifa kavramları birbirine girmiştir. İşveren tarafından işçinin alacağı banka aracılığıyla tam olarak ödenmesi halinde borç ibra ile değil ifa ile sona ermektedir. Oysa TBK m.132'ye göre, ibra borcu tamamen veya kısmen sona erdiren bir sözleşmedir. Dolayısıyla ibra belgesi borcu sona erdirmekten ziyade, sona erdiğini ispatlayan bir belge niteliği taşır.<sup>221</sup>

## 9. ALTERNATİF ÇÖZÜM YÖNTEMİ OLARAK ARABULUCULUK

### 9.1 GENEL OLARAK ARABULUCULUK

Kişilerin aralarında çıkan uyuşmazlıkları dava yoluyla çözüme kavuşturmak istememeleri, alternatif çözüm arayışlarını ortaya çıkarmıştır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinde temel amaç, uyuşmazlık taraflarının karşılıklı görüşmeler yaparak, menfaat dengesi bakımından orta yolu bulmalarının sağlanmasıdır. Yani kazanan ve kaybeden taraf yerine belirli ölçüde ödünler veren iki taraf vardır.<sup>222</sup> Taraflar bu yöntemler sonucunda düzenlenen rapor ile uyuşmazlık ile ilgili neleri tehlikeye attıklarını somut bir şekilde görme imkanına sahiptir.<sup>223</sup>

<sup>220</sup> Çil, "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller", a.g.m., s.101.

<sup>221</sup> Süzek, a.g.e., s.798; Çil, "6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller", a.g.m., s.101; Emre Yayın, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa, 2015, s.80.

<sup>222</sup> Gizem Ersen Perçin, "Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinden Arabuluculuğun Hukuksal Düzenlemelerdeki Yeri", *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, C.31, S.2, 2011, s.180.

<sup>223</sup> Gülgün İldır, "Alternatif Uyuşmazlık Çözümü ve Hak Arama Özgürlüğü", *75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2004, s.391.

Günümüzde alternatif çözüm yolları arasında en çok başvurulanı arabuluculuktur. Türk hukuk sistemine arabuluculuk 07.06.2012 tarihli 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) ile girmiştir. Kanun kapsamında arabuluculuk; “Sistemik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini,” olarak tanımlanmıştır (HUAK m.2/I-b).

Arabuluculuğun konusu, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesidir. Uyuşmazlıklarda yabancı unsurun yer alması arabuluculuk müessesesine başvuruya engel değildir (HUAK m. 1/II).

Arabuluculuğun temel ilkeleri; iradi olma, eşitlik, gizlilik, beyan veya belgelerin kullanılmamasıdır. Kısaca ilkelere değinmek gerekirse; iradilik ilkesi açısından; taraflar arabulucuya başvurma, süreci devam ettirme, sonuçlandırma veya bu süreçten vazgeçme konusunda serbesttirler (HUAK m.3/I). Tarafların her ikisini veya birini arabuluculuk sürecine zorla dahil etmek söz konusu değildir. Taraf gönülsüz ve isteksiz, mecburiyetten dolayı masaya oturur, böyle bir sürece başlarsa başarılı ve kalıcı bir sonuç elde edilemez. Dolayısıyla taraflar istedikleri zaman bu süreçten çekilebilirler.<sup>224</sup> Taraflar kendi kontrolünde, yargılamada olduğu gibi uzun ve katı kurallara tabi olmayan bir süreçte bilinmezlik korkusu yaşamadan uyuşmazlığı daha rahat bir şekilde çözümlenebilirler.<sup>225</sup>

Eşitlik ilkesi açısından; taraflar arabulucuya başvururken veya arabuluculuk faaliyeti süresince eşit haklara sahiptirler (HUAK m.3/II). Yargı makamı önünde eşit olan tarafların, kendi iradeleri ile başlatıp yürüttükleri arabuluculuk sürecinde eşit olmamaları söz konusu olamaz.<sup>226</sup> Taraflardan birisi kendisini diğer taraf ile tam olarak eşit

---

<sup>224</sup> Alper Bulur, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.4, 2007, s.43.

<sup>225</sup> Kübra Doğan Yenisey, “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, TİSK Yayınları., Ankara, 2016, s.169.

<sup>226</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.757.



hissetmezse veya kanunen böyle bir işlem görmezse tarafların uzlaşmasından değil, zorunlu olarak bir sonuca katlanmasından söz edilebilir.<sup>227</sup>

Gizlilik ilkesi açısından; taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa, arabulucu arabuluculuk faaliyeti kapsamında kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgelerle tuttuğu kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür. Aksi kararlaştırılmadıkça taraflar da gizlilik ilkesine uymakla yükümlüdür (HUAK m.4/I-II). Tarafların arabuluculuğa başvurmasındaki en önemli sebeplerden birisi de; aralarındaki uyuşmazlığın üçüncü kişiler tarafından bilinmesini istememeleridir. Gizlilik ilkesi sayesinde birtakım problemler taraflarca açık yüreklilikle tartışılabilir. Tarafların sürecin gizli yürüyeceğinden emin olduklarında uyuşmazlık hakkındaki gerekli bilgileri açıklamaları mümkün olacağından, daha akılcı çözümlerin üretilebilecektir. Oysa yargılama sürecinde aleniyet ilkesi geçerlidir (HMK m.28/I).<sup>228</sup> Ayrıca HUAK'ta gizliliğin ihlali ayrı bir suç olarak belirlenmiştir (HUAK m.33/I).

Beyan ve belgelerin kullanılmaması ilkesi açısından; taraflardan biri, arabulucu veya arabuluculuğa katılanlar da dahil üçüncü bir kişi, uyuşmazlıkla ilgili olarak hukuk davası açıldığında veya tahkim yoluna başvurulduğunda, taraflarca yapılan arabuluculuk daveti veya bir tarafın arabuluculuk faaliyetine katılma isteğini, uyuşmazlığın arabuluculuk yolu ile sona erdirilmesi için taraflarca ileri sürülen görüşler ve teklifleri, arabuluculuk faaliyeti esnasında, taraflarca ileri sürülen öneriler veya herhangi bir vakıa veya iddianın kabulünü, sadece arabuluculuk faaliyeti dolayısıyla hazırlanan belgeleri delil olarak ileri süremez ve bunlar hakkında tanıklık yapamaz (HUAK m.5/I-a,b,c,ç). Sözü edilen beyan ve belgelerin açıklanması mahkeme, hakem veya herhangi bir idari makamca istenemez. Bu beyan ve belgeler delil olarak sunulsa dahi hükme esas alınamaz. Bir kanun hükmü tarafından emredildiği veya arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşmanın uygulanması ve icrası için gerekli olduğu ölçüde söz konusu bilgiler açıklanabilir (HUAK m.5/III). HUAK m.5/I'deki sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla hukuk davası ve tahkimde ileri sürülebilen deliller, sadece arabuluculukta sunulmaları sebebiyle kabul edilemeyecek deliller haline gelmez (HUAK m.5/V).

---

<sup>227</sup> Bulur, a.g.m., s.44.

<sup>228</sup> Mert Namlı, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, TİSK Yayınları., Ankara, 2016, s.156; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.757; Bulur, a.g.m., s.43; Yenisey, a.g.m., s.169.

Taraflara çözümleri dayatmadan, uyuşmazlığı tarafsız olarak çözümlenebilmeleri için yardımcı olan ve ortam sağlayan kişiye arabulucu veya uzlaştırıcı denir. Arabuluculuk unvanı ve bu unvanın getirdiği yetkileri kullanabilmek için arabuluculuk siciline kayıtlı olmak gereklidir (HUAK m.19/I). Arabuluculuk bir yargılama faaliyeti olmadığından dolayı, arabulucu hakem ve hakimden farklı olarak karar makamı değil, tarafların anlaşarak arabulucular siciline kayıtlı olanlar arasından seçtikleri, tarafların vereceği karara yardımcı olan, ortam hazırlayan kişidir (HUAK m.2/I-a).<sup>229</sup>

Arabulucu taraflar ile birlikte görüşüp iletişim kurabileceği gibi, bu görüşmeyi ayrı ayrı da yapabilir. Görüşmelere taraflar vekilleri aracılığıyla katılabilir (HUAK m.8).

Uyuşmazlığın taraflarının uyuşmazlık hakkında kendi çözümlerini üretmeleri için aralarında iletişimi sağlamak arabulucunun görevidir. Taraflar rahat ve özgür bir tartışma ortamı içinde, sorumlulukları da kendilerine ait olmak üzere, arabulucunun gözetiminde anlaşmaya varmaya çalışırlar. Arabulucu, tarafların anlaşabilecekleri ortak noktaları tespit eder ve anlaşmaya varabilmeleri için çaba sarf eder. Fakat taraflara çözüm önerisi getirip, bu çözüm önerisi doğrultusunda anlaşmaları için zorlamada bulunamaz.<sup>230</sup> Diğer bir ifadeyle arabulucu uyuşmazlığı karar vermek suretiyle çözmekten ziyade, ikna ve telkin ile tarafların yeniden müzakere girişimlerinde bulunmasına ve müzakere sonucu bir anlaşma sağlamalarına imkan veren bir ortam sağlamayı amaçlarken haklıyı veya haksızı belirlemeye yönelmez. Tarafların her ikisinin de menfaatlerinin en üst düzeyde dengelendiği bir anlaşmaya varılması için çaba sarf eder.<sup>231</sup>

Arabulucu üstlendiği görevi özenle, tarafsız biçimde, şahsen ve tarafların eşitliğini gözeterek yerine getirir. Arabulucu olarak görevlendirilen kişi, tarafsızlığından şüphe edilmesini gerektirecek önemli durum ve koşulların varlığında tarafları bilgilendirmelidir. Taraflar yine de arabulucuyu birlikte talep ederlerse, arabulucu görevi üstlenebilir veya

<sup>229</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.671; Ersen Perçin, a.g.m., s.199.

<sup>230</sup> HUAK gerekçe m.2'ye göre; “Bir başka ifade ile, arabulucu, uyuşmazlık hakkında herhangi bir karar veremez, taraflara çözüm önerilerinde bulunamaz. Arabulucu, sadece sistematik bir biçimde iletişim teknikleri uygulamak suretiyle, taraflar arasında iletişimin kurulmasını kolaylaştırır ve diyalog sürecinin işlerlik kazanmasına ve bunun canlı tutulmasına katkı sağlar; taraflara rahat ve özgür bir müzakere ortamı yaratmak suretiyle, sorumlulukları kendilerine ait olmak üzere çözümleri kendilerinin bulmasına yardımcı olur. Diğer bir anlatımla arabulucu, uyuşmazlığı bir karar vermek suretiyle çözmeyi değil; ikna ve telkin ile tarafların yeniden müzakerelere girişmelerine ve bir anlaşma sağlamalarına imkân veren bir ortamı oluşturmayı hedefler; haklıyı veya haksızı bulmaya yahut belirlemeye yönelik olarak değil, tarafların her ikisinin de menfaatlerinin en uygun bir şekilde dengelenmesini öngören bir anlaşma zemininin bulunmasına çaba sarfederek uyuşmazlığın çözüme kavuşturulmasını gerçekleştirmeye çalışır.”

<sup>231</sup> Süha Tanrıver, “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.64, 2006, ss.151-152.

üstlendiği görevi devam ettirebilir (HUAK m.9). Arabulucuya bu yükümlülüğün getirilmesinin nedeni arabuluculuk işinin güven işi olmasından dolayıdır. Güven, arabulucunun kişiliği, bilgisi ve mutlak tarafsızlığı ile ilgili bir kavramdır.<sup>232</sup>

Arabuluculuk faaliyeti başında arabulucu, tarafları arabuluculuğun esasları, süreci ve sonuçları hakkında gerektiği şekilde aydınlatmakla yükümlüdür (HUAK m.11). Bu yükümlülük arabuluculuk safhası başında mutlak olsa da; arabulucu süreç içinde gerekli durumlarda tarafları bilgilendirmeli ve aydınlatmalıdır.<sup>233</sup>

Arabulucunun yaptığı arabuluculuk faaliyeti karşılığında ücret ve masrafları isteme veya ücret ve masraflar için avans talep edebilme hakkı vardır Aksi kararlaştırılmadığı sürece arabulucunun ücreti, arabuluculuk faaliyetinin sona erdiği tarihte yürürlükte bulunan Arabulucu Asgari Ücret Tarifesine göre belirlenir ve ücret ile masraf taraflarca eşit olarak karşılanır (HUAK m.7).

Arabuluculuk usulü açısından, taraflar dava açılmadan önce veya dava görülürken arabulucuya başvurma konusunda anlaşabilirler. HMK m137/I'de mahkemenin tarafları arabuluculuğa teşvik etmesi zorunlu ise de; HUAK m.13/I'de "teşvik edebilir" ifadesinden hakim tarafları arabuluculuğa teşvik etmesinin zorunlu olmadığı belirtilmiştir.<sup>234</sup> Aksi kararlaştırılmadıkça taraflardan birinin arabulucuya başvuru teklifine diğer tarafça olumlu cevap verilmezse bu teklif reddedilmiş sayılır (HUAK m.13). Arabulucu seçiminde başka bir usul kararlaştırılmamış ise, arabulucu taraflarca seçilir (HUAK m.14).

Arabulucu, seçildikten sonra tarafları en kısa zamanda ilk toplantıya davet eder. Arabuluculuk usulü taraflarca emredici hukuk kurallarına aykırı olmama koşuluyla serbestçe kararlaştırılabilir. HUAK gerekçesinde de belirtildiği üzere, arabuluculuk nitelik gereği katı ve sıkı kurallara bağlı olmayan esnek bir yapıya sahiptir. Bunun sonucunda taraflar arabuluculuk faaliyetinin nasıl yürütüleceğini ve izlenecek usulü serbestçe belirleyebilirler. Eğer arabuluculuk usulü kararlaştırılmamışsa, arabulucu uyuşmazlığın niteliğini, tarafların isteklerini ve uyuşmazlığın hızlı, kolay bir biçimde çözülmesi için gerekli usul ve esasları göz önünde bulundurarak arabuluculuk faaliyetini yürütür (HUAK m.15/I-III).

Arabuluculuk faaliyeti alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olup yargısal faaliyet niteliği taşımasından dolayı, sadece hakim tarafından yapılabilen keşif, bilirkişiye

<sup>232</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.759.

<sup>233</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.759.

<sup>234</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.440.

başvurma, tanık dinleme gibi işlemler arabulucu tarafından yapılamaz (HUAK m.15/IV).<sup>235</sup> Yargılama aşamasında hakim tarafların kontrolü olmadan süreci yönetip kararını verir. Arabuluculukta görüşmelerdeki ilişki ve iletişim kopmaz. Ayrıca uyuşmazlığın sahibi olan taraflar dışında bir karar verilmesi riski de bulunmaz.<sup>236</sup> Dolayısıyla hakimin yetkileriyle arabulucunun yetkileri farklı olup, arabulucu uyuşmazlık çözümünde taraflara yardımcı olan ancak karar yetkisi olmayan kişi niteliği taşır.<sup>237</sup>

Dava açıldıktan sonra taraflar birlikte arabulucuya başvuracaklarını beyan ederlerse yargılama, mahkeme tarafından üç ayı geçmemek üzere ertelenir. Üç aylık süre tarafların birlikte başvurusu üzerine üç ay daha uzatılabilir (HUAK m.15/V). Taraflar arabuluculuk görüşmelerine bizzat veya vekilleri aracılığıyla katılabilirler (HUAK m.15/VI). İMK Tasarısı Taslağı m.20’de geçen, “vekilleri” ifadesi “avukatları” olarak değiştirilmek istenmektedir.

Arabuluculuk süreci, dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş ise, tarafların ilk toplantıya davet edildiği ve taraflarla arabulucu arasında sürecin devam ettirilmesi konusunda anlaşmaya varılıp bu durumun bir tutanak ile belgelendirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar. Dava açıldıktan sonra arabulucuya başvurulmuş ise süreç, mahkemenin tarafları arabuluculuğa davetinin taraflarca kabul edildiği veya tarafların anlaşmaya vardıklarını duruşma dışında mahkemeye yazılı olarak bildirdikleri veya bu beyanlarının duruşmada tutanağa geçirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar (HUAK m.16/I). Taraflar açısından hak kaybına neden olmaması için, arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçen süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz (HUAK m.16/II).

Tarafların anlaşmaya varması; taraflara danışıldıktan sonra arabuluculuk için daha fazla çaba sarf edilmesinin gereksiz olduğunun arabulucu tarafından tespit edilmesi; taraflardan birinin karşı tarafa veya arabulucuya, arabuluculuk faaliyetinden çekildiğini bildirmesi; tarafların anlaşarak arabuluculuk faaliyetini sona erdirmesi; uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığı tespit edilmesi hallerinde arabuluculuk faaliyeti sona erer (HUAK m.17/I).

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşıp anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin ne şekilde sonuçlandığı arabulucu tarafından düzenlenen bir

<sup>235</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.440.

<sup>236</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.670.

<sup>237</sup> Namlı, a.g.m., s.155; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayyavaz, a.g.e., s.760.

tutanak ile belgelenir. Bu belge arabulucu, taraflar veya vekilleri tarafından imzalanır. Tutanağa faaliyetin sonuçlanması dışında hangi hususların yazılacağına taraflar karar verir (HUAK m.17/II-III).

Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşma kapsamı taraflarca belirlenir. Anlaşma belgesi düzenlenmesi durumunda bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır (HUAK m.18/I). Bunun üzerine taraflar anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini mahkemeden isteyebilirler. Eğer dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuş ise, icra edilebilirlik şerhi asıl uyuşmazlık hakkındaki görev ve yetki kurallarına göre belirlenen mahkemeden talep edilebilir. Dava sürecinde arabuluculuğa başvurulmuş ise, icra edilebilirlik şerhi davanın görüldüğü mahkemeden talep edilebilir. Talep üzerine mahkeme yapacağı inceleme ile anlaşmanın içeriği itibariyle, tarafların üzerinde tasarruf edebileceği bir işlem olup olmadığını ve genel hükümlere göre icraya elverişli olup olmadığına karar verir.<sup>238</sup>

Belirtmek gerekir ki; HUAK m.18/III'te icra edilebilirlik şerhinin verilmesi çekişmesiz yargı işi olarak belirtilmiş ise de, kanımızca bu durum dava açılmadan önce arabuluculuğa başvuru hali içindir. Taraflar dava incelenirken arabuluculuğa başvurur ve bir anlaşmaya varırlarsa dava sona erecektir. Anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi de çekişmeli yargı işi olacaktır. Çünkü davayı gören mahkemenin anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verebilmesi için tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda davaya konu olan uyuşmazlığın tümü üzerinde bir anlaşmaya varıp varmadıklarını, uyuşmazlığın sona erip ermediğini incelemesi gerekir.<sup>239</sup>

Dava sonunda tarafların anlaşmaya vardıkları tespit edilirse, mahkeme tarafından anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilir. Bu şerhi içeren anlaşma ilam niteliğinde belge sayılır (HUAK m.18/II).

Sonuç olarak arabuluculuk yolunun yargısal çözüme göre yararları şu şekilde özetlenebilir;<sup>240</sup>

a) Yargısal çözüm yoluna göre arabuluculuk daha seri şekilde ve daha az masrafla tamamlanır.

b) Yargısal çözümde karar yetkisi hakimde olduğundan sonuç belirsizken, arabuluculukta taraflar sonucun elde edilmesinde egemendir.

<sup>238</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.441.

<sup>239</sup> Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, a.g.e., s.441.

<sup>240</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., ss.673-674; Bulur, a.g.m., ss.41-42.

- c) Yargısal çözümde bozulan menfaat dengesinin yeniden kurulması amacıyla geçmişe bakılırken; arabuluculukta geleceğe dönük menfaatin korunması gözetilir.
- d) Yargısal çözüm hukuki bilgi ve uzmanlık gerektirirken; arabuluculukta hukuki bilgi, menfaatler yeniden oluşturulduğundan yargılamadaki kadar önemli değildir.
- e) Yargısal çözüm yolunda alenilik esasken, arabuluculukta gizlilik ve güvenilirlik asıldır. Dolayısıyla taraflar arasında ilişki zarar görmeden gelecekte de devam edebilir.
- f) Yargısal çözümde taraflar arası iletişim yargılama makamı aracılığıyla sağlanırken; arabuluculukta tarafların doğrudan iletişimi söz konusudur.
- g) Yargısal çözüm yolunun taraflara psikolojik ve sosyolojik açıdan maliyeti yüksekken, arabuluculukta bu maliyet daha azdır.
- h) Yargılama çözüm yolu kesin kurallara bağlı olup esnek değilken; arabuluculukta tarafların anlaşması esas olduğundan yöntem esnek ve daha yaratıcıdır.
- i) Yargısal çözüm yolunda verilen karar ile bir taraf kaybedeceği gibi iki taraf da kaybedebilir. Arabuluculukta çözüm anlaşmaya bağlı olduğundan iki tarafın da kazandığı (kazan-kazan) söylenebilir.

## 9.2 İMK TASARISI TASLAĞI İLE GETİRİLMESİ PLANLANAN ZORUNLU ARABULUCULUK VE ZORUNLU ARABULUCULUĞA GETİRİLEBİLECEK ELEŞTİRİLER

Ekonomik açıdan işverene bağımlı olan zayıf konumdaki işçi ile güçlü konumda bulunan işverenin bir araya gelerek barışçıl bir çözüm yoluna gitmeleri her zaman olanaklı olsa da gerçekleşme ihtimali düşüktür. Gerçek durum ve resmi belgelerdeki durum arasındaki farklılık iş ilişkisinin sona erdiği zaman belirsizlikleri beraberinde getirmekte, işçi ve işverenin aynı masada anlaşmaya varmalarını güçleştirmektedir. Ülkemizdeki işyerlerinde uzlaşma kültürünü oluşturan ve geliştiren yönetime katılma mekanizmalarının olmaması da uzlaşmacı kültür yerine çatışmacı kültürü beraberinde getirmektedir.<sup>241</sup>

Kapsamlı hukuki değerlendirmeler yapılması gereken dava türlerinden olan bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ve işe iade davalarında Yargıtay'ın iş hukuku

<sup>241</sup> Ali Güzel, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!...", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2016/III, ss.1132-1133.

alanında uzmanlaşmış daireleri dahi iş uyuşmazlıklarını güçlkle çözerken, zorunlu arabulucuların bu davaları çözüme kavuşturmaları pek mümkün gözükmemektedir.<sup>242</sup>

Yukarıda bahsi geçen sakıncalara rağmen, iş mahkemelerinde davaların uzun sürmesi, iş yükünün fazla olması yargılama faaliyetinden duyulan memnuniyetsizlikler alternatif çözüm arayışlarını ortaya çıkarmıştır. Özellikle yargılamanın uzun sürmesi işçinin mağduriyetine sebebiyet vermektedir. Örneğin, boşa geçen süreye ait dört aylık ücretin ödenmesi durumu (İK m.21/III) iş yargılamasının dört ay süreceği öngörüsü ile getirilmiştir. Uyuşmazlığın kısa sürede sonuçlanmasının her iki taraf için de karlı olacağı şüphesizdir.<sup>243</sup> Adalet Bakanlığı mahkemelerin iş yükünün azalması ve uyuşmazlıkların kısa sürede çözümlenmesi amacıyla İMK Tasarısı Taslağının 3. maddesinde zorunlu arabuluculuk müessesesini düzenlenmiştir. İMK Tasarısı Taslağı m.1'de bu Kanunun amacının iş mahkemelerinin kuruluş, görev ve yargılama usulleri ile zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümlerin düzenlemesi olduğu belirtilmiştir.

Taslak incelendiğinde zorunlu arabuluculuk müessesesi, iş mahkemelerinin görev alanına giren konuların müzakere edilerek sonuçlandırılmasının mümkün olması, uyuşmazlıkların daha kısa sürede ve daha az masraf ile çözülebilmesi dolayısıyla adil yargılanma hakkının hayata geçebilmesi, maddi veya şekli uyuşmazlığa engel olarak sosyal barışa katkı sağlaması, iki tarafın da sırlarının korunarak tarafların yıpranmadan uyuşmazlığı sona erdirebilme imkanlarına sahip olması temellerine dayamaktadır.<sup>244</sup> Bu başlık altında İMK Tasarısı Taslağı m.3'teki zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümler incelenecektir.

Tasarı Taslağı ile 6356 sayılı STİSK'te düzenlenen toplu menfaat uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk müessesesi korunmuş, toplu sözleşme ile ilgili menfaat uyuşmazlıklarında başvuru olan ve olağanüstü arabuluculuk ile ilgili düzenlemeler değiştirilmemiştir. İMK Tasarısı Taslağı m.3/I'de, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda zorunlu arabuluculuğa başvuru öngörülmüştür. İşverenin alacağı ile ilgili davalar, işçinin disiplin cezasına ilişkin davalar gibi her davada zorunlu arabuluculuğa başvurulamayacaktır.<sup>245</sup>

---

<sup>242</sup> Güzel, a.g.m., s.1133.

<sup>243</sup> Özgür Oğuz, *Türk İş Hukuku'nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları*, 1. b., Legal Yayıncılık A.Ş., İstanbul, 2016, s.77.

<sup>244</sup> Yenisey, a.g.m., s.169.

<sup>245</sup> Oğuz, a.g.e., s.78.

Tasarı Taslağı m.3/I'e göre; zorunlu arabuluculuğa başvurulmaması durumunda HMK m.115/I ve II. fıkraları uygulanacaktır. HMK m.115 dava şartlarının incelenmesi ile ilgilidir. Tasarı Taslağı m.3/I uyarınca işe iade ve işçi alacağı davalarında zorunlu arabuluculuğa başvuru HMK m.115'e atıf dolayısıyla dava şartı haline getirilmiştir. Bu durumda iş mahkemesince zorunlu arabulucuya başvuruda bulunulup bulunulmadığı iş mahkemesince davanın her aşamasında re'sen araştırılabilir. Ayrıca taraflar da zorunlu arabulucuya başvuruda bulunulmadığını her zaman ileri sürebilir (HMK m.115/I). Eğer iş mahkemesi tarafından zorunlu arabulucuya başvurulmadığı tespit edilirse, zorunlu arabulucuya başvuru için süre verilir. Bu süre içinde zorunlu arabulucuya başvuruda bulunulmazsa, davanın usulden reddine karar verilir (HMK m.115/II).

Tasarı Taslağı m.3/II'de arabuluculuk başvuru merkezi düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre; başvurunun yapılacağı arabuluculuk merkezi, karşı tarafın yerleşim yerindeki, karşı taraf birden fazlaysa bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk merkezidir. Yetkili arabuluculuk merkezinin belirlenmesine ilişkin düzenleme, yetkili iş mahkemesinin tayini ile benzerdir. Başvuruda bulunacak tarafın davacı, karşı tarafın da davalı olduğu düşünülürse, karşı tarafın yerleşim yerindeki arabuluculuk merkezi yetkili olacaktır. HMK m.6 uyarınca da davalının yerleşim yeri mahkemesi yetkilidir. Ayrıca İMK m.6'da davalının ikametgah yeri mahkemesi ile birlikte, işin yapıldığı yer mahkemesi de yetkilidir. Tasarı Taslağındaki işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk merkezinin yetkili kılınması da İMK m.6 ile paralellik göstermektedir. Genel olarak arabuluculuk başlığı altında belirtildiği üzere, tarafların arabuluculuk sürecine tam olarak hakim olması asıldır. Arabulucunun kim olacağına tarafların anlaşarak, gönüllülük esasıyla karar vermeleri de en uygun yoldur. Fakat Tasarı Taslağı'nda arabulucuya başvurunun zorunlu olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla arabulucu seçimi konusunda tarafların anlaşamamaları halinde arabulucunun seçimi arabuluculuk bürosu tarafından yapılacaktır (İMK Tasarısı Taslağı m.3/III).<sup>246</sup>

Tasarı Taslağı'nda arabuluculuk sürecinin başlaması HUAK m.16 ile paralellik göstermektedir. HUAK m.16/I'de, dava açılmadan önce arabulucuya başvuru halinde arabuluculuk süreci, tarafların ilk toplantıya davet edildiği ve taraflarla arabulucu arasında sürecin devam ettirilmesi konusunda anlaşmaya varılıp bu durumun bir tutanak ile belgelendirildiği tarihten itibaren başlayacağı belirtilmiştir. Tasarı Taslağı m.3/IV'de de

---

<sup>246</sup> Oğuz, a.g.e., s.79.



arabulucunun her türlü iletişim vasıtasını kullanarak tarafları görevlendirme konusunda bilgilendireceği ve toplantıya davet edeceği düzenlenmiştir. Zorunlu arabuluculukta da sürecin başlaması için arabulucunun, HUAK m.16/I uyarınca taraflarla birlikte sürecin devam ettirileceğine ilişkin bir tutanak tutup imzalaması gereklidir. Arabulucunun görevlendirildiği tarihten itibaren arabuluculuk sürecinin üç hafta içinde sonuçlandırılması, zorunlu hallerde sürenin arabulucu tarafından bir hafta uzatılması Tasarı Taslağı m.3/V'de düzenlenmiştir. Zamanaşımı ve hak düşürücü süreler açısından ise Tasarı Taslağı m.3/IX'de arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımının duracağı ve hak düşürücü sürenin işlemeyeceği belirtilmiştir.

Arabuluculuk ücreti hakkında Tasarı Taslağı m.3/VI düzenleme getirmiştir. Söz konusu düzenleme HUAK m.7 ile paralellik göstermektedir. Tasarı Taslağı m.3/VI'ya göre; tarafların arabulucunun huzurunda anlaşmaları durumunda arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit bir şekilde karşılanacaktır. Ücret Tarifesinin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret miktarından az olmayacaktır. Eğer taraflar arabulucu huzurunda anlaşamazlarsa, arabuluculuk görüşmelerinin ilk iki saatlik kısmı hazine tarafından, iki saati aşan kısım ise aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin Birinci kısmına göre karşılanacaktır. Hazineden karşılanan ve taraflarca ödenen bu ücret yargılama giderlerinden sayılacak ve yargılamayı kaybeden taraftan tahsil edilecektir. Taraflardan biri arabuluculuk ücretini karşılayamıyor ve adli yardıma ihtiyaç duyuyorsa, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hakiminin kararı ile adli yardımdan yararlanabilir (İMK Tasarısı Taslağı m.3/VIII).

Eğer taraflardan biri geçerli bir mazeret göstermeyip arabuluculuk görüşmelerine katılmazsa Tasarı Taslağı m.3/VII'ye göre bu durum tutanakla belirlenir. Dava sürecinde lehine karar verilse bile yargılama giderinin tamamını ödemeye mahkum edilir. Böyle bir düzenlemenin getirilme amacı sırf kanunun şart koşması dolayısıyla açılan davanın usul yönünden reddedilmemesi için göstermelik arabuluculuğa başvuru durumunu önlemektir.<sup>247</sup>

---

<sup>247</sup> Oğuz, a.g.e., s.82.

Getirilmesi planlanan Tasarı Taslağı m.3/X'a göre, İMK'de zorunlu arabuluculuğa ilişkin hüküm bulunmayan hallerde uygun düştüğü ölçüde genel kanun kabul edilen 6325 sayılı HUAK hükümleri uygulanacaktır.

İMK Tasarısı Taslağı'nda düzenlenen zorunlu arabuluculuğa yönelik eleştiri getirilirse;

İş uyuşmazlıklarının çözümü amacıyla getirilmesi planlanan zorunlu arabuluculuk kurumu daha önce karşılaşılan bir düzenleme değildir. Yabancı olduğumuz zorunlu arabuluculuk kurumu hukuk sistemimize İMK Tasarısı Taslağı (m.3) ile getirilmek istenmektedir. Söz konusu düzenleme kendi içerisinde birçok çelişkiyi barındırmaktadır.

HUAK m.1/II'de arabuluculuğun "...ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerde" mümkün olduğu belirtilmektedir. Oysa kamu düzenine ait meselelerde tarafların serbestçe tasarrufta bulunma iradelerinin olduğunu söylemek güçtür. Söz konusu tasarıda işçi neredeyse tüm iş uyuşmazlıklarında zorunlu olarak arabulucuya başvurmak zorunda bırakılmıştır. Bu durumda da kıdem tazminatı, ücret miktarının belirlenmesi gibi kamu düzeni sebebiyle pazarlık edilemeyen hukuki değerler pazarlık edilebilir hale gelecek ve bu değerler üzerinde anlaşmaya varılacaktır. Kamu veya özel hukuk alanındaki normların dikkate alınma zorunluluğunun olmaması iş hukukunun etkinliği açısından tehlike yaratmaktadır.<sup>248</sup>

İş ilişkisinde zayıf durumda bulunan işçi ile güçlü durumda bulunan işveren arasında bir güç dengesizliği mevcuttur. Yargılama sürecinde tarafların eşitsizliklerinin giderilmesi amaçlanmaktadır. Fakat arabuluculuğun özü pazarlık olup, taraflar arasındaki güç farklılığı süreci etkilemektedir. Yargılamada sürecinde olduğu gibi katı usul kuralları arabuluculuk sürecinde işlemez ve süreç informeldir. Yargılama aşamasında işçi eşit davranma ilkesine aykırılık halinde olduğu gibi bazı durumlarda (ihlalin varlığını güçlü bir biçimde ortaya koyduğunda ispat yükünün işverene geçmesi) ispat yükü açısından koruma altına alınmasına karşın, zorunlu arabuluculukta işçi hukuki korumadan yoksun kalacaktır. İşçi doğru bilgi sahibi olmaması yüzünden haklarının kapsamını da yeterince bilememektedir. Oysa işveren işçinin yasal haklarının miktarını, davaya başvuru durumunda bunları elde etme şansını bilme açısından daha çok imkana sahiptir. Dava

<sup>248</sup> Yenisey, a.g.m., ss.174-175, 177; <sup>248</sup> Gülsevil Alpagut, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi**, TİSK Yayınları., Ankara, 2016, s.213.

yoluna başvurarak daha uzun sürede haklarının tamamını elde etmek ile daha kısa sürede düşük bir miktara razı olmak arasında tercih durumunda kalan zayıf durumdaki işçi, maddi ödemelere ihtiyacı olmasından dolayı haklarından vazgeçerek işveren ile anlaşmaya varmaya zorlanacaktır. İş ilişkisinin sona erdiği ve bağımlılıktan kaynaklanan zayıflık son bulduğu söylene de, işçinin işveren karşısındaki ekonomik zayıflığı varlığını sürdürmektedir.<sup>249</sup> Ayrıca işverenin güçlü konumu yasal hakların zamanında ödenmemesi gibi bir davranış da ortaya çıkarabilir. Örneğin, işveren iş sözleşmesi sona eren işçiye kıdem tazminatı ödemek zorunda olduğunu ve miktar üzerinde pazarlık imkanının olmadığını bilmesine rağmen işçiye dava açmasını söyleyebilir. Böyle bir durumda üzerinde pazarlık yapılamayan kıdem tazminatı miktarı arabuluculuk masasında gelindiğinde pazarlık edilebilir hale gelecektir.<sup>250</sup> Genel arabuluculukta olan kazan-kazan prensibinin iş hukukundaki zorunlu işlemesi mümkün gözükmemektedir.

HUAK açısından, arabuluculuk özü itibariyle tarafların iradesine dayalı bir sistemdir. Gönüllülük esası çerçevesinde tarafların arabulucuya başvurması, sürece katılımı ve süreç sonunda anlaşmaya varmaları tamamen tarafların inisiyatifindedir. “Zorunlu arabuluculuk” düzenlemesi ile tarafların arabuluculuk sürecine başvurmaları konusunda zorunluluk getirmek sürecin başlamasında iradilikten vazgeçmektir. Sürecin devamı ve sona ermesinde tarafların irade serbestisi söz konusu olsa da; anlaşmak istemeyen tarafın arabuluculuk görüşmelerine başlamasını zorlamak ve arabulucuya başvuruyu dava şartı haline getirmek arabuluculuk kurumu ile örtüşmez. İş yükünün fazla olması sebebiyle yargılamanın ağır işlediği ülkelerde çözüm süreci daha da uzayabilir.<sup>251</sup> Türkiye Arabuluculuk Kurulu Arabuluculuk Sistemi ve Arabulucular İçin Model Etik ve Uygulama Kurallarına göre de taraflar hiçbir şekilde arabuluculuk sürecine zorunlu olarak dahil edilemezler.<sup>252</sup> Ayrıca belirtmek gerekir ki zorunlu arabuluculuğa başvurunun Anayasa’ya aykırı olduğu da ileri sürülebilir. Anayasa’nın 35. maddesine göre, hiç kimse kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir mercii önüne çıkarılamaz. Tarafların dava yoluna başvurmadan önce arabulucuya başvurusunun zorunlu olduğu fakat anlaşma zorunluluğunun bulunmadığı görüşüne rağmen tarafımızca zorunlu arabuluculuk hak arama özgürlüğüne müdahale oluşturur.<sup>253</sup>

<sup>249</sup> Yenisey, a.g.m., ss.178-179.

<sup>250</sup> Yenisey, a.g.m., ss.181-182.

<sup>251</sup> Erdoğan-Erzurumlu, a.g.m., s.1137; Namlı, a.g.m., s.156; Tanrıver, a.g.m., s.154.

<sup>252</sup> [http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/Teskilat/mevzuat/etik\\_kurallar.html](http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/Teskilat/mevzuat/etik_kurallar.html)

<sup>253</sup> Namlı, a.g.m., s.158.

Arabuluculuk ve diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvuru hukuk sistemimizde çok tercih edilmemektedir. Tarafların ve vekillerinin uyuşmazlık ortaya çıktığında akıllarına ilk gelen şey dava yoluna başvurudur. Toplum olarak uyuşmazlıkları masa başında konuşarak çözmekten ziyade, dava yoluna başvuruyu tercih etmekteyiz.<sup>254</sup> Oysa her sosyal alanda sürekli eğitim vermek ve uygun propaganda araçlarından yararlanarak uzlaşma bilinç ve kültürünün oluşturulması çok önemlidir.<sup>255</sup> Maalesef her uyuşmazlıkta yargı yoluna başvurmak mahkemelerin iş yükünü önemli derece arttırsa da, konuşarak çözüm yoluna gitme kültürümüz olmamasından dolayı tarafların zorunlu tutularak arabulucunun önünde anlaşmaya varmalarını beklemenin, hedeflenen sonucu vermeyeceği kanaatindeyiz.

Yukarıda bahsedilen zorunlu arabuluculuğa ilişkin genel eleştirilerden sonra madde kapsamında usule ilişkin olarak da birçok eleştiri getirilebilir. Usul hukukuna ilişkin getirilebilecek eleştiriler şu şekildedir:

Tarafların arabuluculuk kurumuna başvurmama sebebi, bilgisizliğinden veya aşına olmamalarından kaynaklanabilir. Arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesiyle arabuluculuk kurumuna farkındalığın artacağı söylenebilir de, zorunlu olma hususunun arabuluculuk kurumu ile örtüşmemesi dolayısıyla zorunlu arabuluculuğun ancak süre şartı konularak geçici bir tedbir olarak uygulanması ve daha sonra zorunlu başvurunun kalkması gerektiği kanısındayız. Ayrıca “zorunlu arabuluculuk” başlığındaki zorunlu ifadesinin çıkarılması, Tasarı Taslağı m.3/I ilk cümlesindeki “...arabulucuya başvurmak zorunludur.” yerine “...arabulucuya başvuru şarttır.” ifadesinin getirilmesi daha uygun olacaktır.<sup>256</sup> Her iki ifade arasında anlam açısından bir fark olmamakla birlikte “şarttır” ifadesi “zorunludur” ifadesine göre daha yumuşaktır.

Tasarı Taslağı m.3/I’de sadece işçi alacağından bahsedilmektedir. İşverenin açacağı davalar açısından zorunlu arabuluculuk kurumu işletilememektedir. Tasarı Taslağı’na göre, işçinin bütün alacakları üzerinde pazarlık edilebilecekken, işveren doğrudan dava açma imkanına sahip olacaktır.<sup>257</sup> Böyle bir düzenleme getirilecekse, zorunlu arabuluculuğun işverenlerin açacağı davaları da kapsamaması gerektiğini düşünmekteyiz. İşçiyi istemese bile

---

<sup>254</sup> Oğuz, a.g.e., s.83.

<sup>255</sup> Tanrıver, a.g.m., s.169.

<sup>256</sup> Erdoğan-Erzurumlu, a.g.m., ss.1870-1872, 1876.

<sup>257</sup> Yenisey, a.g.m., ss.186-187.

arabuluculuk yoluna zorlayarak hukuki menfaatlerini pazarlık edilebilir kılmak, işvereni ise serbest bırakmak eşitliğe aykırılık oluşturur.

Tasarı Taslağı m.3/II'de arabuluculuk yoluna başvurunun karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk büroları vasıtasıyla, büro olmayan yerlerde ise sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürü vasıtasıyla olacağı düzenlenmiştir. Arabulucu seçimi sadece belli bürolar kanalıyla veya mahkeme yazı işleri müdürünce yapılacaktır. Böyle bir sınırlamanın getirilmesi arabuluculuğun temel prensibiyle bağdaşmamaktadır. Çünkü arabuluculukta tarafsız üçüncü kişinin yardımıyla tarafların uyuşmazlığı çözüme kavuşturmaları amaçlanmaktadır. Arabulucunun kişiliği ve tarafların seçmiş olduğu arabulucuya güven duymaları çok önemlidir. Arabulucu seçimi yapılırken tarafların bölgesel açıdan sınırlamaya tabi tutulması arabulucuya başvurma isteğini güçleştirecektir.<sup>258</sup>

Tasarı Taslağı m.3/III'te ise arabulucunun sadece başvuru alanındaki listeden taraflarca belirleneceği düzenlenmiştir. Bu hükümle tarafların arabulucu seçimi konusunda sınırlandırıldığı görülmektedir. Tarafların uzmanlık alanı ve kişisel özelliklerini göz önünde bulundurarak belirledikleri arabulucu ile süreci yürüttükleri takdirde arabuluculuk kurumunun daha iyi işleyerek, sürecin olumlu şekilde sonuçlanması ihtimalinin güçleneceği kanısındayız.<sup>259</sup> Tarafların arabulucu seçimi konusunda anlaşamadıkları durumda ise, ilgili listeden seçim yapabilmelerinin makul olduğunu düşünmekteyiz. Fakat bu durumda bile tarafların hiç tanımadıkları bir kişiden etkili arabuluculuk faaliyetini gerçekleştirmesini beklemek çok mümkün gözükmemektedir.<sup>260</sup>

Tasarı Taslağı m.3/V'te üç hafta olan arabuluculuk süresinin zorunlu hallerde arabulucu tarafından bir hafta daha uzatılabileceği hükme bağlanmıştır. Belirtmek gerekir ki; üç haftalık süre bitmesine ve taraflar arabuluculuk sürecine devam etme konusunda isteksiz olmalarına rağmen herhangi bir talep olmadan kendiliğinden arabulucuya süreyi bir hafta daha uzatma yetkisi verilmesi yerinde değildir. Çünkü arabuluculuk sürecini arabulucunun rehberliğinde tarafların yürütmesi asıldır. Taraflar anlaşamıyorsa bir hafta daha arabulucu tarafından sürenin uzatılmasının uygun olmadığı, fakat görüşmelerin olumlu sonuçlanacağı kanaati hakimse sürenin bir haftadan da fazla uzatılabileceği

---

<sup>258</sup> Erdoğan-Erzurumlu, a.g.m., s.1877.

<sup>259</sup> Erdoğan-Erzurumlu, a.g.m., s.1878.

<sup>260</sup> Yenisey, a.g.m., s.187.

kanısındaız. <sup>261</sup> Burada önemli olan husus sürenin uzatılıp uzatılmaması konusunda arabulucu yerine tarafların yetkiye sahip olmasıdır. Süre sınırlamasının getirilmesiyle, diğer tarafın arabuluculuğu sürüncemede bırakarak dava açısından zaman kazanmasına sebep olmanın önüne geçilmek istenmiştir.

Tasarı Taslağı m.3/VI'da arabuluculuk ücreti düzenlenmiştir. Ücret konusunda tarafların iradesine öncelik tanınmıştır. Taraflar anlaşamazlarsa Taslakta geçen çözüm yolu uygulanır. Söz konusu düzenleme ile arabuluculuk ücreti yargılama gideri olarak kabul edilmiş ve arabulucunun ücret hakkı güvence altına alınmıştır. Ücretin yargılama gideri sayılması dolayısıyla davayı kaybeden taraftan arabuluculuk ücreti tahsil edilecektir. Tarafların arabulucu önünde anlaşamamaları ve yargı yoluna başvurmamaları halinde ilk iki saati aşan arabuluculuk ücretinin ne şekilde ödeneceği konusunda düzenleme eksikliği bulunmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki; tarafların arabuluculuk sürecinde bir avukat vasıtasıyla temsili durumunda taraflar anlaşırsa işçi hem avukatlık ücretini hem de arabuluculuk ücretini ödeyecektir. Dava yoluna başvurulması durumundaysa kazanan taraf bu masrafları karşı taraftan alacaktır. Böyle bir durumda uyuşmazlığın yargı yoluna göre daha ucuza çözüldüğünü söylemek güçtür.<sup>262</sup>

Tasarı Taslağı m.3/VII'de geçerli bir mazeret göstermeksizin arabuluculuk görüşmelerine katılmayan tarafın son tutanakta belirtileceği ve davada lehine karar verilmiş olsa bile, yargılama giderinin tamamını ödemeye mahkum edileceği, Tasarı Taslağı m.3/IV'de de arabulucunun her türlü iletişim vasıtasını kullanarak tarafları görevlendirme konusunda bilgilendireceği ve ilk toplantıya davet edeceği düzenlenmiştir. Tarafların geçerli bir mazeretinin olup olmadığının ve arabuluculuk görüşmelerine usulüne uygun olarak çağırılıp çağırılmadıklarının tespiti ispat açısından birtakım sorunlar meydana getirebilir. Burada görüşmelere katılmadan kastedilen bir görüşme mi yoksa tüm görüşmeler midir? Kanımızca arabuluculuk görüşmesine taraflar katılmak zorundaysa bu sadece ilk görüşme ile sınırlı tutulmalıdır. Taraflar daha ilk oturumda anlaşmaya varamazlarsa onları görüşmeye devam etmeye zorlamak arabuluculuğu baskı aracına dönüştürür.<sup>263</sup> İspat sorunlarına mahal vermemek için arabulucu tarafları iadeli taahhütlü bir iletişim aracı ile davet etmesi, buna rağmen gelinmemesi durumunda ise gelmeyen tarafın yargılama giderine mahkum edilmesi bir çözüm olarak düşünülebilir. Ayrıca bir

---

<sup>261</sup> Erdoğan-Erzurumlu, a.g.m., s.1878.

<sup>262</sup> Yenisey, a.g.m., s.189.

<sup>263</sup> Yenisey, a.g.m., s.188.

diğer soru da mazeretin geçerliliği kime veya neye göre belirlenecektir? Bu hususlar üzerinde düzenlemeye gidilmesi gereklidir.<sup>264</sup> Belirtmek gerekir ki; taraflardan birisi arabuluculuk görüşmelerine katılmadığında ve dava yoluna başvurulduğunda, görüşmelere katılmayan taraf haklı çıksa bile sadece arabuluculuk ücreti ödemeyecek, ayrıca vekalet ücretini, yargılama için gerekli harç ve giderlerini, delil ikamesi için gerekli masrafları ve avansların tamamını ödeyecektir. Tarafların arabuluculuğa zorlanarak katılımlarının sağlanması, arabuluculuğun iradi olma ilkesi ile çelişmektedir.<sup>265</sup>

Tasarı Taslağı m.3/IX'da arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı duracağı düzenlenmiştir. Ancak Tasarı Taslağı kanunlaşırca 4857 sayılı İK'de de bazı değişiklikler yapılacağı belirtilmiş, Taslağın 15. maddesinde bu değişikliklerden birine yer verilmiştir. İK'ye eklenecek Ek m.3 ile zamanaşımının arabulucuya başvuru halinde kesileceği belirtilmiştir. Zamanaşımının durması ile kesilmesi farklı sonuçlar meydana getireceğinden, arabuluculuğa başvuru halinde farklı sonuçların önüne geçmek için iki düzenleme arasında yeknesaklığın sağlanması gereklidir.<sup>266</sup> Ayrıca HUAK m.16'ya göre arabuluculuk süreci, tarafların ilk toplantıya davet edilmeleri ve taraflarla arabulucu arasında sürecin devam ettirilmesi konusunda anlaşmaya varılıp bu durumun bir tutanakla belgelendirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar. Arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçirilen süre, zamanaşımı ve hak düşürücü sürenin hesaplanmasında dikkate alınmaz. Fakat Tasarı Taslağı'nda arabuluculuk bürosuna başvuru anından itibaren zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin işlemeyeceği ifade edilmiştir. HUAK ve Tasarı Taslağı arasındaki bu farklılığın giderilmesi de yerinde olacaktır.

Tasarı Taslağı m.23 ile HUAK'ın 18. maddesine dördüncü fıkra eklenmek istenmiştir. Fıkra hükmüne göre; "Arabulucu huzurunda anlaşılması halinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.". Uyuşmazlığa ilişkin anlaşılması halinde dava açılmama olağan olsa da, hukuki nitelendirme açısından birtakım problemler ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki; arabuluculukta uyuşmazlık üzerinde hukuki nitelendirme yapmaksızın sadece talep edilen alacaklar arasında anlaşma sağlanmaktadır. İş hukuku açısından yapılacak böyle bir hukuki nitelendirme tek bir alacak açısından değil pek çok açıdan farklı etkiler yaratır. Feshe ilişkin hukuki nitelendirme, gerek işsizlik sigortasından

---

<sup>264</sup> Erdoğan-Erzurumlu, a.g.m., s.1880; Namlı, a.g.m., s.159.

<sup>265</sup> Oğuz, a.g.e., s.82.

<sup>266</sup> Erdoğan-Erzurumlu, a.g.m., s.1881.

yararlanma, gerekse kıdem ve ihbar tazminatı gibi haklar üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca dava bazı işlemlerin hukuka aykırı olduğu her iki tarafın alacağı üzerinde etkilidir. Örneğin, işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple sona erdirdiğini ileri sürmesi ve kıdem tazminatı davası açma niyetine girmesi durumunda zorunlu arabulucuya başvurması gerekirken, işveren işçinin iş sözleşmesini haksız sona erdirdiğini ve kendisinin ihbar tazminatı hakkı olduğunu ileri sürerek direkt dava açması mümkündür. Bu durum ise bir çelişki yaratmaktadır.<sup>267</sup>

---

<sup>267</sup> Yenisey, a.g.m., ss.190-191.



## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **KANUN YOLLARI**

#### **1. İSTİNAF**

##### **1.1 GENEL OLARAK (HMK'DE DÜZENLENEN) İSTİNAF**

Genel olarak bir işe yeniden başlamak anlamında gelen istinaf<sup>1</sup> hukuki açıdan ise, ilk derece mahkemesi kararını kabul etmeyerek, en üst dereceli mahkemeden önce ikinci derecede başvuru kanun yoludur.<sup>2</sup> Geniş (klasik) anlamda istinafta; ilk derece mahkemesinde yapılan yargılamadan bağımsız olarak, ortaya çıkan değişiklik ve sınırlamaya tabi olunmaz. Yeni delil ve olaylar da değerlendirme kapsamına alınıp bölge adliye mahkemesi tarafından yargılama yeniden tekrarlanır. İstinafta ilk derece mahkemesindeki yargılama neredeyse baştan tekrar edilmektedir. Geniş anlamda bölge adliye mahkemesi hukuki denetim yapan mahkeme olmaktan ziyade vaka mahkemesi niteliği taşır.<sup>3</sup> Dar anlamda istinafta ise; ilk derece mahkemesinde sona eren yargılama, bölge adliye mahkemesinin önünde yeniden tekrarlanmaz. Gerekli durumlarda maddi vakalar sınırlı olarak yeniden incelenerek karara bağlanır. Usul ve esasa ilişkin yeni taleplerde sınırlamalar vardır.<sup>4</sup> HMK'de dar istinaf sistemi benimsenmiştir. Gerekçe olarak; bölge adliye mahkemesinin (kural olarak) tarafların talep ve gerekçeleri ile bağlı olması (HMK m.355), karar düzeltme kanun yolunun hem istinaf hem de temyiz aşamasında kabul edilmemiş olması, bölge adliye mahkemeleri için yetki sözleşmesi yapılamaması (HMK m.357/II), kural olarak yeni delillerin ileri sürülememesi (HMK m.357/I, 357/III), dava dosyasının işlemde kaldırılması ve davanın yenilenmesine ilişkin

---

<sup>1</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.586.

<sup>2</sup> Ejder Yılmaz, *Hukuk Sözlüğü*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006, s.327.

<sup>3</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.586; İbrahim Ermenek, "İstinaf Kanun Yolu ve Bölge Adliye Mahkemesinin İnceleme Sınırlarının Kapsamı", *Türkiye Adalet Akademisi İstinaf Temel Eğitimi*, 23 Mayıs-6 Haziran 2016, s.2.

<sup>4</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.586; Ermenek, "İstinaf Kanun Yolu ve Bölge Adliye Mahkemesinin İnceleme Sınırlarının Kapsamı", a.g.m., s.3.

hükümlerin uygulanmaması, iddia ve savunmanın değiştirilmesinin, genişletilmesinin mümkün olmaması, hakim tarafından re'sen dikkate alınması, davaya asli ve ferî müdahil olma durumunun yasaklanması, karşı dava açmanın yasak olması, davanın ıslahının yasak olması ve HMK m.166/I hükmü saklı kalmak üzere davaların birleştirilmesinin yasaklanması gösterilebilir (HMK m.358).<sup>5</sup>

İstinaf sistemi hak arama açısından bir güvence oluşturmaktadır. Çünkü bölge adliye mahkemesi hakimleri ilk derece mahkemesi hakimlerine göre bilgi ve tecrübe açısından daha üstün bir konumdadır. Ayrıca tek dereceli kontrol ve denetim mekanizması yerine iki dereceli kontrol ve denetim mekanizması oluşturularak bölge adliye mahkemelerince verilen kararlar daha sağlıklı olacak, Yargıtay'ın da iş yükü azalacaktır.<sup>6</sup> Belirtmek gerekir ki istinaf sistemi amaçsal olarak somut olay adaleti ve içtihat birliğinin sağlanması temeline dayanmaktadır.<sup>7</sup>

İstinaf mahkemeleri ile ilgili ilk düzenleme, 5235 sayılı 26.09.2004 kabul tarihli Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun ve 5236 sayılı 26.09.2004 kabul tarihli Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun'da istinaf yolunun 1086 sayılı HUMK'ye işlenmesiyle yapılmıştır. 5235 sayılı Kanun m.1'de; "Bu Kanun, adli yargı ilk derece mahkemeleri ile bölge adliye mahkemelerinin kuruluş, görev ve yetkilerini düzenler." ifadesiyle bölge adliye mahkemeleri ibaresi kanunda yerini almıştır. Aynı Kanunun 3. maddesinde de bölge adliye mahkemelerinin adli yargı ikinci derece mahkemeleri olduğu belirtilmiştir.

Bölge adliye mahkemeleri, bölgelerin coğrafi durumları ve iş yoğunluğu göz önünde tutularak belirlenen yerlerde, HSYK'nin olumlu görüşü alınarak Adalet Bakanlığı'nca kurulur (5235 s.k. m.25/I). Bölge adliye mahkemesi başkanı ve daire başkanları birinci sınıf olup, birinci sınıfa ayrılmayı gerektiren nitelikleri yitirmemiş; daire üyeleri ise en az birinci sınıfa ayrılmış olup, birinci sınıfa ayrılmayı gerektiren nitelikleri yitirmemiş adli yargı hakim ve savcılar arasında HSYK tarafından atanır (5235 s.k. m.43).

---

<sup>5</sup> Ermenek, "İstinaf Kanun Yolu ve Bölge Adliye Mahkemesinin İnceleme Sınırlarının Kapsamı", a.g.m., s.5.

<sup>6</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., ss.586-587; Ejder Yılmaz, "İstinaf Kavramı", *Rekabet Kurumu Perşembe Konferansları*, Ankara 2006 , ss.211-213; Nesibe Kurt Konca-Ceren Damar, "İş Yargısında İstinaf Kanun Yolu", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.125, Temmuz-Ağustos 2016, s.190.

<sup>7</sup> Ermenek, "İstinaf Kanun Yolu ve Bölge Adliye Mahkemesinin İnceleme Sınırlarının Kapsamı", a.g.m., s.1.

Mülga HUMK'de ve 01.10.2011 yürürlük tarihli HMK'de istinaf yolundan bahsedilmesine karşın bölge adliye mahkemeleri 20.07.2016 tarihinde faaliyete geçmiştir. Dolayısıyla 20.07.2016'dan önce aleyhine temyiz başvurusu yapılan ilk derece mahkemesi kararlarına karşı 1086 sayılı HUMK'nin ilgili hükümlerinin uygulanması gerekir.<sup>8</sup>

İstinaf yoluna başvurulabilecek kararlar HMK m.341'de tahdidi olarak sayılmıştır. İstinaf yoluna başvurulacak karar, öncelikle ilk derece mahkemesinin nihai kararı olmalıdır (HMK m.341/I). Mahkemenin ara kararlarına karşı istinaf yoluna gidilemez. Nihai kararın gerekçesi maddi hukuktan veya usul hukuku kurallarından kaynaklanabilir.<sup>9</sup> İkinci olarak, ilk derece mahkemesinin her nihai kararına karşı istinaf yoluna başvurulamaz. HMK m.341/II'de miktar açısından sınırlama getirilmiştir. HMK m.341/II'ye göre; miktar veya değeri üç bin Türk Lirasını<sup>10</sup> geçmeyen malvarlığı davalarına ilişkin kararlar kesin olup, bunlara karşı istinaf yoluna başvurulamaz. Böyle bir sınırın getirilmesinin hak arama özgürlüğünü sınırlandıracağı düşünülse de, miktar veya değeri gözetilmeksizin ilk derece mahkemesinin her türlü nihai kararına karşı istinaf yoluna gidilmesi bölge adliye mahkemelerinin iş yükünü fazlasıyla arttıracaktır.<sup>11</sup> Miktarla ilişkin düzenlemenin yerinde olduğu kanısındayız. Belirtmek gerekir ki; HMK m.341/II'de belirlenen sınır yalnız malvarlığı davaları içindir. Malvarlığı davalarından ise, taşınır, taşınmaz mal davaları ile her türlü alacak davası anlaşılır.<sup>12</sup> Dolayısıyla şahıs varlığına ilişkin (manevi tazminat gibi) davalarda verilen karara karşı, miktar veya değer gözetilmeksizin istinaf yoluna

---

<sup>8</sup> HMK geçici m.3'e göre; "(1) Bölge adliye mahkemelerinin, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunun geçici 2 nci maddesi uyarınca Resmî Gazete'de ilan edilecek göreve başlama tarihine kadar, 1086 sayılı Kanunun temyize ilişkin yürürlükteki hükümlerinin uygulanmasına devam olunur. (2) Bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında, kesinleşinceye kadar 1086 sayılı Kanunun 26/9/2004 tarihli ve 5236 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki 427 ilâ 454 üncü madde hükümlerinin uygulanmasına devam olunur. (Ek cümle: 1/7/2016-6723/34 md.) Bu kararlara ilişkin dosyalar bölge adliye mahkemelerine gönderilemez. (3) Bu Kanunda bölge adliye mahkemelerine görev verilen hallerde bu mahkemelerin göreve başlama tarihine kadar 1086 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır."

<sup>9</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.589; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.520.

<sup>10</sup> HMK "EK MADDE 1- (Ek: 24/11/2016-6763/44 md.) (1) 200 üncü, 201 inci, 341 inci, 362 nci ve 369 uncu maddelerdeki parasal sınırlar her takvim yılı başından geçerli olmak üzere, önceki yılda uygulanan parasal sınırların; o yıl için 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca Maliye Bakanlığınca her yıl tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılması suretiyle uygulanır. Bu şekilde belirlenen sınırların on Türk lirasını aşmayan kısımları dikkate alınmaz. (2) 200 üncü ve 201 inci maddelerdeki parasal sınırların uygulanmasında hukuki işlemin yapıldığı, 341 inci, 362 nci ve 369 uncu maddelerdeki parasal sınırların uygulanmasında hükmün verildiği tarihteki miktar esas alınır."

<sup>11</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.589.

<sup>12</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.589.

başvurulabilir (HMK m.341/II).<sup>13</sup> İstinaf yolunda alacağın bir kısmı dava edilmiş ise, üç bin Türk Liralık sınır alacağın tamamına göre belirlenecektir (HMK m.341/III). Fakat alacağın tamamı dava edilmiş ise, kararda asıl isteminin kabul edilmeyen bölümü üç bin Türk Lirasını geçmeyen taraf istinaf yoluna başvuramayacaktır (HMK m.341/IV).

İstinaf yoluna başvurma hakkı olanlar davanın taraflarıdır. HMK’de fer’i müdahilin tek başına istinaf yoluna başvurup başvuramayacağına ilişkin açık düzenleme yoktur. Kanımızca fer’i müdahil tarafın yardımcısı sayıldığından, yanında katıldığı tarafın feragati olmadıkça tek başına istinaf yoluna başvurabilmelidir.<sup>14</sup>

Süre açısından, istinaf yoluna başvuru süresi iki haftadır. Bu süre ilamın taraflardan her birine tebliğiyle işlemeye başlar. İstinaf yoluna başvuru süresine ilişkin özel kanun hükümleri saklıdır (HMK m.345/I). İstinaf başvuru süresi kaçırılmış ise, istinaf yoluna başvuru hakkı kaybedilir. Bu durumda taraf katılma yolu ile istinafa başvurabilir. Katılma yolu ile başvuru süresi asıl istinaf dilekçesinin, katılma yoluyla istinafa başvurmak isteyen tarafa tebliğ tarihinden itibaren iki haftadır (HMK m. 348).<sup>15</sup>

Bölge adliye mahkemeleri için taraflar arasında yetki sözleşmesi yapamazlar (HMK m.357/II). İlk derece mahkemesi hangi ilde bulunuyor ve hangi bölge adliye mahkemesinin yetki çevresine dahilse, o bölge adliye mahkemesi yargılamada kesin yetkilidir. Buradan bölge adliye mahkemesinin yetkisinin kamu düzenine ilişkin ve kesin olduğu sonucuna varılabilir.<sup>16</sup>

HMK m.342/I’e göre; istinaf yoluna başvurma dilekçeyle yapılır. Dilekçeye karşı tarafın sayısı kadar örnek eklenir. İstinaf dilekçesinde; başvuran ile karşı tarafın davadaki sıfatları, adı, soyadı, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası ve adresleri, varsa kanuni temsilci ve vekillerinin adı, soyadı ve adresleri, kararın hangi mahkemeden verilmiş olduğu ve tarihi ile sayısı, kararın başvurana tebliğ edildiği tarih, kararın özeti, başvuru sebepleri ve gerekçesi, talep sonucu, başvuranın veya varsa kanuni temsilci yahut vekilinin imzası bulunmalıdır (HMK m.342/II). İstinaf dilekçesi, kararı veren mahkemeye veya kararı veren mahkemeye gönderilmek üzere başka bir yer mahkemesine verilebilir (HMK

---

<sup>13</sup> Belirtmek gerekir ki; kanun koyucu şahıs varlığı haklarına ilişkin nitelikte olmasına rağmen kanun yolu kapalı olan kararları özel kanun hükümleriyle düzenlemiştir. Düzenlemelerde genellikle ilk derece mahkemesi kararının kesin olduğu belirtilmiştir. STİSK’te kesin olan bazı iş mahkemesi kararları düzenlenmiştir. Bunlar STİSK m.9/III, 15/I, 16/II, 17/V, 19/IV, 43/III, 61/II, 65/II,III hükümleridir, Kurt Konca-Damar, a.g.m., ss.202-203.

<sup>14</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.521.

<sup>15</sup> Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.209.

<sup>16</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.591; Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.217.

m.343/I). Gerekli harç ve giderlerin yatırılmasının ardından mahkemeye başvuru yapılmış sayılır (HMK m.344/I).

İstinaf dilekçesi, yasal başvuru süresi geçtikten sonra verilir veya kesin olan bir karara ilişkin olursa, kararı veren mahkeme istinaf dilekçesinin reddine karar verir (HMK m.346/I). Bu ret kararına karşı tebliği tarihinden itibaren bir hafta içinde istinaf yoluna başvurulabilir. İstinaf yoluna başvurulup, gerekli giderler yatırıldıktan sonra dosya, kararı veren mahkemece yetkili bölge adliye mahkemesine gönderilir. Bölge adliye mahkemesinin ilgili dairesi istinaf dilekçesinin reddine ilişkin kararı yerinde görmezse, ilk istinaf dilekçesine göre gerekli incelemeyi yapar (HMK m.346/II).

İstinaf dilekçesi, kararı veren mahkeme tarafından karşı tarafa tebliğ edildikten itibaren, iki hafta içinde karşı taraf cevap dilekçesini kararı veren mahkemeye veya bu mahkemeye gönderilmek üzere başka bir yer mahkemesine verebilir (HMK m.347/I-II).

İstinaf başvurusu üzerine bölge adliye mahkemesi hukuk dairesi tarafından ön inceleme yapılır. İstinaf mahkemesi hukuk dairesi tarafından dosya üzerinde yapılacak ön inceleme sonucu, incelemenin başka bir dairece yapılması gerektiği, kararın kesin olduğu, başvurunun süresi içinde yapılmadığı, başvuru şartlarının yerine getirilmediği, başvuru sebeplerinin veya gerekçesinin hiç gösterilmediği tespit edilen dosyalar hakkında öncelikle gerekli karar verilir. Eksiklik bulunmadığı anlaşılan dosya incelemeye alınır (HMK m.352). Belirtelim ki; ön inceleme esnasında tespit edilemeyen hukuka aykırılıklar, esas incelemesi sırasında tespit edilirse, bölge adliye mahkemesi istinaf başvurusunu o aşamada reddedebilir.<sup>17</sup>

İstinaf yoluna başvuru ile kural olarak ilk derece mahkemesi tarafından verilen kararın icrası, İİK m.36 hükmü saklı kalmak kaydıyla durmaz (HMK m.350/I). İİK m.36'ya yapılan gönderme ile istinaf yoluna başvuru halinde icranın geri bırakılmasına ait karar yetkisi bölge adliye mahkemesine bırakılmıştır.<sup>18</sup>

Bölge adliye mahkemelerinde inceleme kural olarak duruşmalı olarak yapılır. İstinafa başvuran tarafın istinaf dilekçesinde duruşma talep etmiş olma şartı gibi bir durum söz konusu değildir. Duruşmanın yapılacağı gün taraflara tebliğ edilir (HMK m.355).<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.218.

<sup>18</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.594.

<sup>19</sup> HMK m.353'te duruşma yapılmadan verilecek kararlar sıralanmıştır. Madde hükmüne göre; "(1) Ön inceleme sonunda dosyada eksiklik bulunmadığı anlaşılırsa; a) Aşağıdaki durumlarda bölge adliye mahkemesi, esası incelemeyi durdurarak kararın kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için dosyanın kararı veren mahkemeye veya kendi yargı çevresinde uygun göreceği başka bir yer mahkemesine ya da görevli ve

Duruşmalı olarak incelenen işlerde taraflara çıkartılan davetiyelerde, duruşmada hazır bulunmadıkları takdirde tahkikatın yokluklarında yapılarak karar verileceği hususu ve başvuran tarafa çıkartılacak davetiyede, ayrıca, yapılacak tahkikatla ilgili olarak bölge adliye mahkemesince belirlenen gideri duruşma gününe kadar avans olarak yatırması gerektiği açıkça belirtilir (HMK m.358/I). Başvuran, kabul edilebilir bir mazerete dayanarak duruşmaya gelemediğini bildirdiği takdirde, mahkemece yeni bir duruşma günü tayin edilerek taraflara bildirilir (HMK m.358/II). Başvuran mazeretsiz olarak duruşmalara katılmaz veya tahkikatla ilgili giderleri süresi içinde yatırmazsa, dosyanın mevcut durumuna göre karar verilir. Öngörülen tahkikat yapılmaksızın karar verilmesine olanak bulunmayan durumlarda başvuru reddedilir (HMK m.358/III).

İnceleme aşamasında bölge adliye mahkemesi tüm vakıaları baştan incelemeyecek, hukuki denetim mahkemesi gibi görev yapacaktır.<sup>20</sup> Bölge adliye mahkemesinin hukuk dairesince yapılan inceleme davanın özelliğine göre heyetçe veya görevlendirilecek bir üye tarafından yapılır (HMK m.354/I). İnceleme, istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler çerçevesinde olur. Diğer bir deyişle re'sen araştırma ilkesinin uygulanmadığı dava dosyalarında tüm iddia ve deliller ilk derece mahkemesinde ileri sürülmüş olmalı, ayrıca istinaf dilekçesinde de bunlardan bahsedilmesi gereklidir. Aksi halde yeni delillere dayanmama kuralı ihlal edilmiş olur. (HMK m.357/I).<sup>21</sup> Ancak, Kamu düzenine aykırılık görülen hallerde bu durum re'sen gözetilerek mahkeme gerekli araştırmayı yapar (HMK m.355).

Bölge adliye mahkemesinin yapacağı inceleme sonucu ortaya çıkabilecek ihtimaller şunlardır;

---

yetkili mahkemeye gönderilmesine duruşma yapmadan kesin olarak karar verir: 1) Davaya bakması yasak olan hâkimin karar vermiş olması. 2) İleri sürülen haklı ret talebine rağmen reddedilen hâkimin davaya bakmış olması. 3) Mahkemenin görevli ve yetkili olmasına rağmen görevsizlik veya yetkisizlik kararı vermiş olması veya mahkemenin görevli ya da yetkili olmamasına rağmen davaya bakmış bulunması veyahut mahkemenin bölge adliye mahkemesinin yargı çevresi dışında kalması. 4) Diğer dava şartlarına aykırılık bulunması. 5) Mahkemece usule aykırı olarak davanın veya karşı davanın açılmamış sayılmasına, davaların birleştirilmesine veya ayrılmasına, merci tayinine karar verilmiş olması. 6) Mahkemece, tarafların davanın esasıyla ilgili olarak gösterdikleri delillerin hiçbiri toplanmadan veya gösterilen deliller hiç değerlendirilmeden karar verilmiş olması. b) Aşağıdaki durumlarda davanın esasıyla ilgili olarak; 1) İncelenen mahkeme kararının usul veya esas yönünden hukuka uygun olduğu anlaşıldığı takdirde başvurunun esastan reddine, 2) Yargılamada eksiklik bulunmamakla beraber, kanunun olaya uygulanmasında hata edilip de yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığı takdirde veya kararın gerekçesinde hata edilmiş ise düzelterek yeniden esas hakkında, 3) Yargılamada bulunan eksiklikler duruşma yapılmaksızın tamamlanacak nitelikte ise bunların tamamlanmasından sonra yeniden esas hakkında, duruşma yapılmadan karar verilir.”; Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.221.

<sup>20</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.591.

<sup>21</sup> Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.222.

1) İlk derece mahkemesinin kararının usul veya esas yönünden hukuka uygun olduğu anlaşılır ise, istinaf başvurusunun reddine karar verilir (HMK m.353/I-b-1). Ret kararı ile ilk derece mahkemesi haklı bulunmuş olur. Ayrıca, başvuru şartlarının yerine getirilmediği, başvuru sebep ve gerekçelerinin gösterilmediği, kamu düzenine aykırılık tespit edilmediği hallerde (HMK m.352) başvurunun reddine karar verilir. Dava dilekçesinde ileri sürülen istinaf sebepleri yok, ilk derece mahkemesi kararı değiştirilmeden kabul edilmiş, istinaf başvurusu esastan reddedilmiş ve bölge adliye mahkemesi tarafından verilen bu karar temyiz edilebilen kararlardan değil ise, esastan red ile karar kesinlik kazanır.<sup>22</sup>

2) İlk derece mahkemesinin kararının usul veya esas yönünden hukuka aykırı olduğu tespit edilir ise, ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılmasına karar verilir. Burada üç ihtimal söz konusudur;

a) Duruşma yapılmasına gerek olmayan, usule ilişkin hataların olduğu, HMK m.353/I-a'da altı bent halinde belirtilen durumlarda bölge adliye mahkemesi, ilk derece mahkemesinin kararını kaldırarak, dosyayı kararı veren mahkemeye, kendi yargı çevresinde uygun göreceği başka bir yer mahkemesine ya da görevli ve yetkili mahkemeye göndererek davanın yeniden görülmesi sağlanır (bkz. dpn. 19).

b) İlk derece mahkemesinin kararı esastan incelenip, bu karar hukuka uygun bulunmaz, istinaf sebeplerinin yerinde olduğu anlaşılır ise, ilk derece mahkemesi kararı kaldırılarak yargılama yeniden yapılır ve yeni bir karar verilir. Bu karar, ilk derece mahkemesinde açılan davanın kısmen veya tamamen kabulü kararıdır. Bu durumda bölge adliye mahkemesinde yargılama yeniden yapılarak, ilk derece mahkemesi yerine karar verilmektedir.<sup>23</sup>

c) İlk derece mahkemesinin kararının kaldırılarak davanın reddi kararının verilebilmesi için ise, bölge adliye mahkemesi önüne gelen dosyayı esastan inceler. İlk derece mahkemesinde açılan davanın bu mahkemece kısmen veya tamamen kabulüne ilişkin karar verilmiş olması, ancak istinaf sebepleri açısından bu kararın bölge adliye mahkemesi tarafından isabetli bulunmaması gerekir Bu halde bölge adliye mahkemesi

---

<sup>22</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.533; Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.217, 224.

<sup>23</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.600; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.534.

yeniden yargılama yaparak, ilk derece mahkemesi yerine geçer ve davanın reddine kararı verir.<sup>24</sup>

Bölge adliye mahkemesinin b ve c ihtimallerinde vermiş olduğu kararlar temyizi kabil kararlardan değilse, hüküm kesindir. Eğer temyiz yolu açık ise kesinleşme, süresi içinde temyiz talebinde bulunulmazsa ya da temyiz talebi sonucuna göre ortaya çıkar.<sup>25</sup>

Belirtmek gerekir ki; aksine hüküm bulunmayan hallerde, ilk derece mahkemesinde uygulanan yargılama usulü, bölge adliye mahkemesinde de uygulanır (HMK m.360). Yani ilk derece mahkemesinin kararı incelenip duruşma yapılırsa, bölge adliye mahkemesindeki inceleme ilk derece mahkemesinde uygulanan yargılama usulüne göre olur.<sup>26</sup>

## 1.2 İMK AÇISINDAN İSTİNAF

5235 sayılı Kanun yanında, bölge adliye mahkemelerinin kuruluşu ile ilgili düzenleme 5308 sayılı 02.03.2005 kabul tarihli İş Mahkemeleri Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun'un İMK m.8'e işlenmesiyle yapılmıştır. İMK m.8/I'de iş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabileceği belirtilmiştir. Belirtmek gerekir ki; davanın açılması, öninceleme, incelenme ve karar aşamalarını kapsayan istinaf sürecine ilişkin İMK'de herhangi bir düzenleme olmadığından dolayı iş uyuşmazlıklarına ait istinaf yolunda da İMK m.15 gereği İMK'de istinafa ilişkin hüküm bulunmayan hallerde HMK'nin istinafa ilişkin hükümlerine başvurulacaktır. Dolayısıyla bu başlık altında iş mahkemelerinde başvuru istinaf yoluna ilişkin ayırt edici özelliklere değinilecektir. Değinilen durumlar haricinde iş mahkemelerindeki istinaf yolu HMK'deki genel hükümlere tabidir.

İş uyuşmazlıklarına bakan bölge adliye mahkemesi başkan ve üyeleri, diğer dairelerde olduğu gibi birinci sınıf veya birinci sınıfa ayrılmayı gerektiren nitelikleri yitirmemiş kişilerdir (5235 s.k. m.43).

İş mahkemelerinin kesin olmayan kararlarına karşı doğrudan Yargıtay'a gidilemeyecek, öncesinde bölge adliye mahkemelerine başvurulacaktır. HMK m.341/II'de geçen para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç, miktar veya değeri üç bin Türk lirasını geçmeyen davalar hakkındaki nihaî kararların kesin olduğu,

<sup>24</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.600; Pekcanitez-Atalay-Özeker, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., ss.534-535.

<sup>25</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.601.

<sup>26</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.601.



İMİK'de de yinelenmiştir (İMİK m8/I). İMİK geçici madde 1'e göre, bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında yapılan temyiz başvuruları Yargıtay tarafından sonuçlandırılacak ve HUMİK'deki temyize ilişkin hükümler uygulanacaktır.

HMİK'de düzenlenen istinaf başlığı altında bahsedildiği üzere, iş uyuşmazlıklarıyla ilgili istinaf yolunda da yetki sözleşmesi yapılamayacaktır. İMİK'de HMİK'den farklı olarak istinaf yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse, iş mahkemesi kararlarının taraflara tefhimi, yokluklarında verilmişse tebliği tarihinden itibaren 8 gündür (İMİK m.8/II). HMİK'de ise başvuru süresi taraflara tebliğ tarihinden itibaren iki haftadır (HMİK m.345). Belirtmek gerekir ki; İMİK'de istinafa başvuru süresi 8 gün olarak belirtilmesine karşın, istinafa cevap süresi belirtilmemiştir. Dolayısıyla cevap süresinin HMİK hükümlerine göre belirlenmesi gerekecektir. Bu durumda, karşı taraf, istinaf dilekçesinin kendisine tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde, istinaf dilekçesine cevap verebilecektir. Bu durum yargılamanın temel ilkesi olan "silahların eşitliği" ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.<sup>27</sup>

HMİK m.360 gereği iş mahkemelerinde uygulanan basit yargılama usulü, bölge adliye mahkemelerinde de uygulanacak ve bölge adliye mahkemesi tarafından uyuşmazlık iki ay içinde karara bağlanacaktır (İMİK m.8/IV).

## 2. TEMYİZ

### 2.1 GENEL OLARAK (HMİK'DE DÜZENLENEN) TEMYİZ

Temyiz genel olarak, hüküm mahkemesi tarafından verilen nihai kararın ve onun dayanağı olan yargılamanın, yalnız hukuka uygunluk bakımından Yargıtay tarafından incelenmesi olarak tanımlanabilir.<sup>28</sup> 20.07.2016 tarihinde bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçmesiyle temyiz, bölge adliye mahkemeleri tarafından verilen, belli meblağı aşan nihai kararlara karşı gidilen olağan kanun yolu olduğu söylenebilir.<sup>29</sup> 20.07.2016'dan önce temyiz başvurusu yapılan ilk derece mahkemesi kararlarına karşı HUMİK'nin ilgili hükümleri uygulanacaktır.

<sup>27</sup> Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.212.

<sup>28</sup> Çenberci, a.g.e., s.88.

<sup>29</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.602.

İlk derece mahkemeleri, taraflar arasındaki uyuşmazlığı çözer. Bölge adliye mahkemeleri, üst mahkeme olarak ilk derece mahkemelerinin kararlarını denetlemekte, ayrıca belli şartlar altında yargılamayı yineleyerek yeni karar verebilmektedir. Temyiz mahkemesi bir vakıa, tahkikat ve yargılama mahkemesi değildir. Temyiz mahkemesinde kural, bölge adliye mahkemelerinin vermiş oldukları kararların hukuka ve kanuna uygunluk denetiminin yapılmasıdır. Tahkikat yapılmadığından dolayı, daha önce ileri sürülmeyen delil ve vakıaların ileri sürülmesi söz konusu değildir. Hatta hükmün verilmesinden sonra yaşanan vakıalar dahi temyiz sebebi olarak ileri sürülemez.<sup>30</sup>

Kural olarak bölge adliye mahkemelerinin hukuk daireleri tarafından verilen temyiz edilebilir nihai kararlar ile hakem kararlarının iptali talebi üzerine verilen kararlara karşı temyiz yoluna başvurulabilir (HMK m.361/I). Ayrıca davada haklı çıkan taraf, hukuki yararının bulunması koşuluyla temyiz yoluna başvurabilir (HMK m.361/II).

Özel bir kanun hükmüyle bazı kararların temyizi mümkün değilse, bu kararlara karşı temyiz yoluna gidilemez.<sup>31</sup> Ayrıca HMK m.362’de sayılan bölge adliye mahkemesi kararlarına karşı da temyiz yoluna başvurulamayacaktır. Madde hükmüne göre; miktar ve değeri kırk bin Türk Lirasını geçmeyen davalara ilişkin kararlara karşı temyiz yoluna gidilemez. Alacağın bir kısmı dava edilmiş ise, kırk bir Türk Liralık kesinlik sınırı alacağın tamamına göre belirlenir. Alacağın tamamı dava edilmişse, kararda asıl talebinin kabul edilmeyen bölümü kırk bin Türk Lirasını geçmeyen tarafın temyiz hakkı olmaz. Fakat karşı taraf temyiz yoluna başvurursa, diğer taraf düzenleyeceği cevap dilekçesiyle kararı temyiz edebilir (HMK m.362/I-a, m.362/II).<sup>32</sup> Belirtmek gerekir ki; HMK m.362 ve özel kanunlarda belirtilen temyiz edilemeyen kararlar haricinde dava konusu para olmayan, para ile değerlendirilemeyen davalara ilişkin kararlar da miktar ve değer sınırlaması olmadan temyiz edilebilir.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.535.

<sup>31</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.536.

<sup>32</sup> HMK m.362/I-b,c,d,e,f bentlerinde temyiz edilemeyen diğer kararlar şunlardır; sulh mahkemelerinin görevi başlıklı 4. maddede belirtilen davalar ile (Kat Mülkiyeti Kanunundan doğup ve taşınmazın aynına ilişkin olan davalar hariç) özel kanunlarda sulh hukuk mahkemesinin görevine girdiği belirtilen davalara ilişkin kararlar, yargı çevresi içinde bulunan ilk derece mahkemeleri arasındaki yetki ve görev uyuşmazlıklarını çözmek için verilen kararlar ile merci tayinine ilişkin kararlar, çekişmesiz yargı işlerinde verilen kararlar, soybağına ilişkin sonuçlar doğuran davalar hariç olmak üzere, nüfus kayıtlarının düzeltilmesine ilişkin davalarla ilgili kararlar, yargı çevresi içindeki ilk derece mahkemeleri hâkimlerinin davayı görmeye hukuki veya fiilî engellerinin çıkması hâlinde, davanın o yargı çevresi içindeki başka bir mahkemeye nakline ilişkin kararlar, geçici hukuki korumalar hakkında verilen kararlar.

<sup>33</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.537; Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.604.

HMK’de temyiz sebepleri tek tek sayılmamıştır. Fakat HMK m.371’de bozma sebepleri sayılmıştır. Sayılan sebeplerden bir ya da birkaçı bulunursa temyiz incelemesi sonunda bölge adliye mahkemesinin kararı bozulacaktır. Dolayısıyla bozma sebeplerinden aynı zamanda temyiz sebepleri anlamını çıkarmak da mümkündür.<sup>34</sup> HMK m.371’e göre; a) hukukun veya taraflar arasındaki sözleşmenin yanlış uygulanmış olması, b) dava şartlarına aykırılık bulunması, c) taraflardan birinin davasını ispat için dayandığı delillerin kanuni bir sebep olmaksızın kabul edilmemesi, d) karara etki eden yargılama hatası veya eksiklikleri bulunması durumunda Yargıtay temyiz edilen kararı gerekçeli olarak kısmen veya tamamen bozar.

Bozma sebebinin hükmün sonucunu etkilemesi (bozma sebebinin nispi niteliği) gerekir. Diğer bir deyişle yargılama hatası veya eksiklikleri mevcut ise (HMK m.371/I-d) bunların hükme etki etmesi gerekir. Basit sonucu etkilemeyecek yargılama hataları temyiz sebebi oluşturmaz. Fakat dava şartlarının bulunmaması, taraflardan birinin davasını ispat için dayandığı delillerin hukuka aykırı şekilde kabul edilmemesi halinde bu bozma sebepleri mutlak bozma sebebi olup, hükmün etkilenip etkilenmediğine bakılmaz.<sup>35</sup> Belirtmek gerekir ki istinaftan farklı olarak temyizde, Yargıtay ileri sürülen temyiz sebepleri ile bağlı değildir. Oysa istinaf yolunda vakıa incelemesi de yapılır ve kamu düzenine aykırılık haricinde tarafların talebi dışında bir inceleme yapılmaz. Temyiz incelemesindeyse, temyiz sebeplerinin hukuk kurallarına doğru uygulanıp uygulanmadığının denetimi yapılır. Bu kanun yolunda hakim hukuki nitelendirme ile bağlı olmayacağından, bunun sonucu olarak temyiz sebepleri ile de bağlı olmaz.<sup>36</sup>

Temyiz yoluna başvurma hakkı olanlar davanın taraflarıdır. Fer’i müdahilin tek başına temyiz yoluna başvuru hakkı olup olmadığına ilişkin HMK’de açık bir düzenleme yoktur. Kanımızca, fer’i müdahil tarafın yardımcısı sayıldığından, yanında katıldığı tarafın feragati olmadıkça tek başına temyiz yoluna başvurabilmelidir.<sup>37</sup>

Temyiz süresi, bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinden verilen nihai temyizi mümkün kararın veya hakem kararlarına karşı açılan iptal davasında verilen kararın tebliği tarihinden itibaren bir aydır (HMK m.361/I).

---

<sup>34</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.604.

<sup>35</sup> Arslan-Yılmaz-Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s.605; Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.538.

<sup>36</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.538.

<sup>37</sup> Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, a.g.e., s.538.

HMK m.364/I'e göre; temyiz başvurma dilekçeyle yapılır. Dilekçeye karşı tarafın sayısı kadar örnek eklenir. Temyiz dilekçesinde; temyiz eden ile karşı tarafın davadaki sıfatları, adı, soyadı, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası ve adresleri, varsa kanuni temsilci ve vekillerinin adı, soyadı ve adresleri, kararın hangi bölge adliye mahkemesi hukuk dairesinden verilmiş olduğu, tarihi ve sayısı, Yargıtay'ın bozma kararı üzerine, bozmaya uygun olarak ilk derece mahkemesince verilen yeni kararın veya direnme kararına karşı temyizde direnme kararının, hangi mahkemeye ait olduğu, tarihi ve sayısı, ilamın temyiz edene tebliğ edildiği tarih, kararın özeti, temyiz sebepleri ve gerekçesi, duruşma istenmesi halinde bu istek, temyiz edenin veya varsa kanuni temsilci yahut vekilinin imzası bulunmalıdır (HMK m.364/II). Temyiz dilekçesi, kararı veren bölge adliye mahkemesi hukuk dairesine veya Yargıtay'ın bozması üzerine hüküm veren ilk derece mahkemesine yahut temyiz edenin bulunduğu yer bölge adliye mahkemesi hukuk dairesine veya ilk derece mahkemesine verilebilir (HMK m.365/I). HMK m.366'nın HMK m.344'e atfı sebebiyle, gerekli harç ve giderlerin yatırılmasının ardından temyiz başvurusu yapılmış sayılır.

HMK m.366'nın HMK m.346'ya atfı sebebiyle, temyiz dilekçesi, yasal başvuru süresi geçtikten sonra verilir veya kesin olan bir karara ilişkin olursa, kararı veren bölge adliye mahkemesi hukuk dairesi temyiz dilekçesinin reddine karar verir. Bu ret kararına karşı tebliği tarihinden itibaren bir hafta içinde temyiz yoluna başvurulabilir. Temyiz yoluna başvurulup, gerekli giderler yatırıldıktan sonra dosya, kararı veren bölge adliye mahkemesi tarafından Yargıtay'a gönderilir. Yargıtay'ın ilgili dairesi temyiz dilekçesinin reddine ilişkin kararı yerinde görmezse, ilk temyiz dilekçesine göre gerekli incelemeyi yapar.

HMK m.366'nın HMK m.347'ye atfı sebebiyle, temyiz dilekçesi, kararı veren bölge adliye mahkemesi tarafından karşı tarafa tebliğ edildikten itibaren, iki hafta içinde karşı taraf cevap dilekçesini kararı veren mahkemeye veya bu mahkemeye gönderilmek üzere başka bir yer mahkemesine verebilir.

Temyiz incelemesi, Yargıtay'ın ilgili hukuk daireleri tarafından yapılır. Hukuk daireleri tarafından dava dosyası önincelemeye tabi tutulur. Öninceleme safhasında da (HMK m.366'nın HMK m.352'ye atfı sebebiyle, YK m.40/IV), istinaf kanun yolunda olduğu gibi, incelemenin başka bir dairece yapılması gerektiği, kararın kesin olduğu, başvurunun süresi içinde yapılmadığı, başvuru şartlarının yerine getirilmediği, başvuru

sebeplerinin veya gerekçesinin hiç gösterilmediği tespit edilen dosyalar hakkında öncelikle gerekli karar verilir. Öninceleme safhasından sonra temyiz talebinin kabulüne karar verilirse, dava dosyasının esastan incelenmesine geçilir.

Belirtildiği üzere, Yargıtay tarafların ileri sürdükleri temyiz sebepleriyle bağlı değildir. Yargıtay'ın yaptığı inceleme kural olarak hukukilik denetimi olduğundan, Yargıtay ayrıca kanunun açık hükmüne aykırı gördüğü diğer hususları da inceler (HMK m.369/I).

İstinaf kanun yolunda olduğu gibi, İİK m.36 hükmü saklı kalmak kaydıyla, temyiz yoluna başvurulması durumunda da mahkeme kararının icrası durmayacaktır (HMK m.367/I).

Temyiz incelemesi Yargıtay tarafından dosya üzerinden yapılır. Ancak tüzel kişiliğin feshi veya iptali, boşanma veya ayrılık, velayete, soybağına ve kısıtlanmaya ilişkin davalar ile miktar veya değeri altmış bin Türk Lirasını aşan alacak ve ayın davalarında taraflardan biri temyiz veya cevap dilekçesinde duruşma talep etmişse, Yargıtay tarafından bir gün tayin edilir ve taraflara usulen davetiye gönderilir. Yargıtay, tarafları veya gelen tarafı dinledikten sonra, taraflardan hiçbiri gelmemiş ise dosya üzerinde inceleme yaparak kararını verir. Belirtmek gerekir ki, Yargıtay, bilgi almak üzere re'sen de duruşma yapılmasına da karar verebilir. Tebliğ tarihi ile duruşma günü arasındaki süre en az iki hafta olup, tarafların gelmeleri durumunda bu süreye bakılmaz. Taraflardan biri duruşma talebinde bulunmuş, fakat tebligat gideri vermemiş, duruşma giderini eksik ödemiş ve daire başkanı tarafından verilen bir haftalık kesin süre içinde giderler tamamlamamışsa, duruşma talebinden vazgeçmiş sayılır ve Yargıtay incelemesini dosya üzerinden yapar (HMK m.369/II, IV, V).

HMK m.369/III'ün HMK m.362/II'ye atfı sebebiyle miktar veya değeri altmış bin Türk Lirasını aşan alacak ve ayın davalarında duruşma talebinde bulunulduğunda, alacağın bir kısmı dava edilmiş ise, altmış bir Türk Liralık kesinlik sınırı alacağın tamamına göre belirlenir. Alacağın tamamı dava edilmişse, kararda asıl talebinin kabul edilmeyen bölümü altmış bin Türk Lirasını geçmeyen tarafın duruşma talebi hakkı olmaz.

Yargıtay'ın duruşmalı veya dosya üzerinden yaptığı temyiz incelemesinin ardından ortaya çıkacak ihtimaller şunlardır;

1) Yargıtay hukukun veya taraflar arasındaki sözleşmenin yanlış uygulanmış olması, dava şartlarına aykırılık bulunması, taraflardan birinin davasını ispat için dayandığı

delillerin kanuni bir sebep olmaksızın kabul edilmemesi, karara etki eden yargılama hatası veya eksiklikleri bulunması durumlarında gerekçe göstererek, temyiz olunan kararı kısmen veya tamamen bozar (HMK m.371).

2) Yargıtay temyiz olunan kararın esas ve usul yönünden doğru bulursa, hukuka uygunluk gerekçelerini göstererek kararı onar (HMK m.370/I).

3) Yargıtay temyiz olunan kararın, esas yönünden kanuna uygun olup da kanunun olaya uygulanmasında hata edilmiş olmasından dolayı bozulması gerektiği ve kanuna uymayan husus hakkında yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığı durumda kararı düzelterek onayabilir. Esas yönünden kanuna uygun olmayan kararlar ile hâkimin takdir yetkisi kapsamında karara bağladığı edalar hakkında düzelterek onama kararı verilemez (HMK m.370/II). Karar, usule ve kanuna uygun olup da gösterilen gerekçe doğru bulunmazsa, gerekçe değiştirilerek ve düzelterek onanır (HMK m.370/IV). Tarafların kimliklerine ait yanlışlıklarla, yazı, hesap veya diğer açık ifade yanlışlıkları hakkında da karar düzelterek onanır (HMK m.370).

Yargıtay tarafından yapılan inceleme sonunca temyiz edilen karar bozulursa, ilk derece mahkemesi veya bölge adliye mahkemesi bozmaya uyar ya da direnir. Bu durumda;

Yargıtay ilgili dairesinin tamamen veya kısmen bozma kararı, başvurunun bölge adliye mahkemesi tarafından esastan reddi kararına ilişkin ise, bölge adliye mahkemesi kararı kaldırılarak dosya, kararı veren ilk derece mahkemesine veya uygun görülecek diğer bir ilk derece mahkemesine, kararın bir örneği de bölge adliye mahkemesine gönderilir (HMK m.373/I). Yargıtay'ın bozma kararı üzerine ilk derece mahkemesi tarafından bozmaya uygun olarak karar verildiği takdirde, bu karara karşı temyiz yoluna başvurulabilir (HMK m.373/IV).

Bölge adliye mahkemesinin düzelterek veya yeniden esas hakkında verdiği karar Yargıtay tarafından tamamen veya kısmen bozulduğu durumda dosya, kararı veren bölge adliye mahkemesi veya uygun görülen diğer bir bölge adliye mahkemesine gönderilir (HMK m.373/II). Bölge adliye mahkemesi, 344. maddeye göre peşin alınmış olan gideri kullanmak suretiyle, kendiliğinden tarafları duruşmaya çağırıp dinledikten sonra Yargıtay'ın bozma kararına uyulup uyulmayacağına karar verir (HMK m.373/III).

İlk derece mahkemesi veya bölge adliye mahkemesi kararında direnirse, direnme kararının temyiz edilmesi durumunda inceleme, kararına direnilen dairece yapılır. Direnme kararı öncelikle incelenir. Daire, direnme kararını yerinde görürse kararını düzeltir;

görmezse dosyayı HGK'ye gönderir (HMK m.373/V). Davanın esastan reddi veya kabulünü içeren bozmaya uyularak verilen kararın önceki bozmayı ortadan kaldıracak şekilde yeniden bozulması üzerine alt mahkemece verilen kararın temyiz incelemesi, HGK tarafından yapılır (HMK m.373/VI). HGK'nin verdiği karara uymak zorunludur (HMK m.373/VII).

## 2.2 İMK AÇISINDAN TEMYİZ

Bölge adliye mahkemelerinin yürürlük kazanmasıyla temyiz yargılaması da bölge adliye mahkemelerinin kararlarına karşı yapılacaktır. 5308 sayılı 02.03.2005 kabul tarihli İş Mahkemeleri Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun'un İMK m.8'e işlenmesiyle, bölge adliye mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararları ile miktar veya değeri kırk bin Türk lirasını geçen davalar hakkındaki nihaî kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabilecektir (İMK m.8/III). İstinaf kanun yolunda olduğu gibi İMK'de temyiz yolu düzenlenmiş olsa da temyiz yoluna başvuru usulleri geniş olarak HMK'de yer almıştır. Dolayısıyla İMK m.15 gereği, İMK'de temyize ilişkin hüküm bulunmayan hallerde HMK'nin temyize ilişkin hükümlerine başvurulacaktır. Bu başlık altında iş mahkemelerinde başvuru temyiz yoluna ilişkin ayırt edici özelliklere değinilecektir. Değinilen durumlar haricinde iş mahkemelerindeki temyiz yolu HMK'deki genel hükümlere tabidir.

İMK'de HMK'den farklı olarak temyiz yoluna başvurma süresi, bölge adliye mahkemesinin nihai kararının tebliği tarihinden itibaren 8 gündür (İMK m.8/III). HMK'de ise başvuru süresi bölge adliye mahkemesinin nihai kararının taraflara tebliğ tarihinden itibaren bir aydır (HMK m.361). İMK'de temyize ilişkin başvuru süresi belirtilmesine karşın cevap süresi belirtilmemiştir. Dolayısıyla cevap süresinin HMK hükümlerine göre belirlenmesi gerekir. Hizmet ilişkisinden doğan dava ve işlere basit yargılama usulü uygulandığından temyiz yargılaması da basit yargılama usulüne göre yapılacak ve cevap dilekçesi süresi de iki hafta olacaktır (HMK m.317/II). Temyiz yoluna başvuru süresi 8 gün olmasına karşılık cevap süresinin iki hafta olması istinaf yolunda olduğu gibi "silahların eşitliği" ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.212.

Yargıtay tarafından yapılan temyiz incelemesi sonucu dava iki ay içinde karara bağlanır (İMK m.8/IV).

İMK geçici madde 1'e göre, bölge adliye mahkemelerin göreve başlama tarihinden önce verilen kararlar hakkında yapılan temyiz başvuruları Yargıtay tarafından sonuçlandırılacak ve temyize ilişkin hükümler uygulanacaktır. Ayrıca İMK geçici m.2'ye göre de, bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden önce Yargıtay'ın bozma kararlarına karşı verilmiş olan iş mahkemelerinin direnme kararlarının temyiz edilmesi halinde dava dosyası, önce kararı veren daireye gönderilir. Direnme kararının daireler tarafından incelenmesinin ardından, kararı veren daire direnmeyi yerinde görürse kararı düzeltir. Aksi halde talebi on gün içinde HGK'ye iletir.

Belirtmek gerekir ki; iş yargısında iş mahkemelerinin direnme kararı veremediği durumlar da söz konusudur. Yargıtay temyiz incelemesinin ardından bozma kararı verdiği bazı durumlarda, iş mahkemesi bozma kararına direnemez.<sup>39</sup> Yargıtay'ın vermiş olduğu karar kesindir. Bu durumlar; işkolunun tespiti davası (STİSK m.5/I), seçimlere itiraz davası (STİSK m.15/II), işyeri sendika temsilcilerinin feshe karşı açmış oldukları davalar (STİSK m.24/II), işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar (STİSK m.34/IV), istatistiğe itiraz davası (STİSK m.41/VI), yetki itirazı davaları (STİSK m.43/III), yorum davaları (STİSK m.53/I), grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti davası (STİSK m.71/I), işverenler tarafından açılan işyerinin bildirilmesinde muvazaa işleminin tespitine itiraz davaları (İK m.3/II), iş sözleşmesi feshedilen işçinin açtığı işe iade davasıdır (İK m.20/II).

### **3. İMK TASARISI TASLAĞI'NDA KANUN YOLU DÜZENLEMESİ İLE GETİRİLMESİ DÜŞÜNÜLEN YENİLİKLER**

İMK Tasarısı Taslağı'nda istinaf ve temyiz yolu Kanun Yolu başlığı altında 8. maddede düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre; *“(1) Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yoluna ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır. (2) Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar. (3) Davaların yığılması halinde kesinlik sınırı, her bir talep bakımından ayrı ayrı*

---

<sup>39</sup> Bozkurt, a.g.e., s.575.



*değerlendirilir. (4) Kanun yoluna başvuru kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca iki ay içinde karara bağlanır.”*

Tasarı Taslağı'nda, HMK'nin kanun yoluna ilişkin hükümlerinin iş mahkemelerinde de uygulanması gerektiği kabul edilmiştir. Yeknesaklığın sağlanması açısından yerinde bir düzenleme olduğu kanısındayız.<sup>40</sup>

İMK'de istinaf ve temyiz yoluna başvuru süresi sekiz gün olmasına karşın, Tasarı Taslağı'nda sekiz gün ibaresi kaldırılmış, istinaf ve temyiz yoluna başvuru süresi HMK ile uyumlu hale getirilerek istinaf süresi iki hafta (HMK m.345/I), temyiz süresi ise bir ay (HMK m.361/I) olarak belirlenmiştir. İMK'de öngörülen kanun yoluna başvuru sürelerinin HMK ile eşit hale getirilmesinin de yerinde olduğunu düşünmekteyiz. İstinaf açısından, başvuru süresi ile cevap süresinin iki hafta olarak eşitlenmesi ile “silahların eşitliği ilkesi”ne olan aykırılık da giderilmiş olacaktır. Fakat temyiz açısından başvuru süresi bir ayken cevap süresinin iki hafta olması, “silahların eşitliği ilkesi”ne aykırılığı devam ettirecek niteliktedir. Sürelere ilişkin olarak bir diğer husus ise, İMK'de istinaf başvurusu süresinin tefhim veya tebliğden itibaren başlaması birtakım belirsizliklerin yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Taslaktaki başvuru süresinin taraflara tebliğ tarihinden başlaması belirsizliğin ve tereddütlerin giderilmesine olanak sağlayacağı düşüncesindeyiz.<sup>41</sup>

İMK'de katılma yoluyla kanun yoluna başvuru düzenlenmemiştir. Tasarı Taslağı m.8/I'nin HMK'ye atfı dolayısıyla iş mahkemelerince verilen kararlar yönünden de katılma yolu ile kanun yoluna başvuru kabul edilecektir.<sup>42</sup>

İşçi alacaklarına ilişkin davaların çoğu, davacının aynı davalıya karşı, birbirinden bağımsız birden fazla asli talebini aynı dava dilekçesinde ileri sürmesi şeklinde açılmaktadır. Bu durum HMK m.110'da aynı davalıya karşı olan, birbirinden bağımsız birden fazla asli talebin, aynı dava dilekçesinde ileri sürebilmesi "davaların yığılması" olarak tanımlanmıştır. Uygulamada yığılan davalar bakımından kesinlik sınırının, her bir talep için ayrı ayrı mı, yoksa taleplerin toplamı üzerinden mi değerlendirilmesi gerektiği konusunda tereddütler yaşanmaktadır. Düzenlemeyle davaların yığılması durumunda kesinlik sınırının her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği kabul edilerek tereddütlerin giderilmesi sağlanacaktır.<sup>43</sup>

<sup>40</sup> Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.193; İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı 8. Madde Gerekçesi.

<sup>41</sup> Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.193; İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı 8. Madde Gerekçesi.

<sup>42</sup> İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı 8. Madde Gerekçesi.

<sup>43</sup> İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı 8. Madde Gerekçesi.

Tasarı Taslağı m.3/I'de bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda dava açılmadan önce arabulucuya başvurunun zorunlu olduğu düzenlenmiştir. Dava açılmadan önce arabuluculuktan bir sonuç alınmaz ve iş mahkemesinde bir dava açılırsa, iş mahkemesinin verdiği nihai karara karşı istinaf yoluna gidilebilir. Belirtmek gerekir ki; istinaf aşamasında tarafların kendi iradeleri ile arabulucuya gitmeleri de mümkündür. Bu durumda taraflar dava görülürken mahkmeden anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh isteyebilir. Bölge adliye mahkemesi de şartları oluşmuşsa tarafların arabuluculuk sonucu vardıkları anlaşmaya icra edilebilirlik şerhi verebilir.<sup>44</sup>

HMK m.362 "Temyiz edilemeyen kararlar" başlığı altında tahdidi olarak sayılan bölge adliye mahkemelerince verilen kararların temyiz edilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu düzenleme iş mahkemeleri için de geçerlidir. Ek olarak, Tasarı Taslağı m.9'da, diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, İK 20. maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davası, işveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalar, STİSK m.5/II, 15/II, 24/I,V, 34/IV, 41/VI, 43/III,IV, 53/I, 71/I kapsamındaki dava ve işlerde sadece istinaf yoluna başvurulabilecektir. Söz konusu düzenlemenin getirilecek olmasıyla, daha kısa sürede kesinleşmesi fayda beklenen dava türlerinin istinaf yolu ile kesinleşmesi öngörülmüş ve Yargıtay'ın iş yükü hafifletilmek istenmiştir. Belirtmek gerekir ki; Taslak kapsamında kırk bin Türk Lirasını geçen talepler açısından temyiz hakkı olmasına rağmen işe iade davaları tümden, STİSK'ten kaynaklanan uyuşmazlıkların çoğu temyiz dışı bırakılmıştır HMK kapsamında uyuşmazlıkların temyize gitmemesi istisna niteliğindedir, İMK Tasarısı Taslağında temyize gitme istisna haline gelecektir. Sırf Yargıtay'ın iş yükünü hafifletmek adına, iş hukukunun nitelik ve özellikleri gözetilmeden adil yargılamayı etkileyecek temyiz hakkının sınırlandırılması geçerli gösterilemez.<sup>45</sup> Ayrıca temyizde amaçlanan içtihat birliğinin sağlanmasıdır. Kararlar istinaf aşamasında kesinleştiğinde farklı bölge adliye mahkemelerinde farklı kararlar verilecektir. Bu durumda da adil yargılanma hakkı zedelenecektir. Zaten Yargıtay'ın iş hukukuna bakan daireleri arasında içtihat farklılığı mevcutken, bu kez bölge adliye mahkemeleri arasında çıkan içtihat farklılığı işin içinden çıkılmaz bir duruma sebebiyet verecektir.<sup>46</sup>

<sup>44</sup> Kurt Konca-Damar, a.g.m., s.226.

<sup>45</sup> Alpagut, a.g.m., ss.203-204.

<sup>46</sup> Alpagut, a.g.m., s.205.

## SONUÇ

İş mahkemeleri uzmanlık mahkemesi olarak Fransa'da ortaya çıkmış, zaman içerisinde Kıta Avrupası ülkelerine yayılmış, Türkiye de iş mahkemelerini kendi sistemine dahil etmiştir. Ülkemiz iş mahkemelerinde bir dönem işçi ve işveren temsilcileri bulunuyorken, Anayasa Mahkemesi'nin 13.04.1971 tarih, 1970/63 Esas, 1071/38 Karar sayılı iptal kararıyla günümüzde iş mahkemeleri tek hakimli olarak varlığını sürdürmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin kararı mahkemelerin bağımsızlığı ve hakimlik teminatına aykırılık açısından her ne kadar isabetli olsa da; çalışma hayatı içinden gelen işçi ve işveren temsilcilerinin Almanya ve Fransa'da olduğu gibi iş mahkemelerinde yeniden yer almasının faydalı olacağı düşüncesindeyiz. Bu kişilere hakim yardımcısı sıfatı verilerek kararlarının istişari nitelik taşınması sağlanır ve son söz hakimde olursa mahkemelerin bağımsızlığına ve hakimlik teminatına aykırılık da ortaya çıkmayacaktır. Çünkü mahkemelerin bağımsızlığı ve hakimlik teminatı meslekten hakimler için getirilmiş düzenlemelerdir.

İş uyuşmazlıkları uzmanlık mahkemeleri olan iş mahkemelerinde görülür. Eğer yargı çevresinde iş mahkemesi bulunmuyorsa iş uyuşmazlıkları, asliye hukuk mahkemeleri tarafından iş mahkemesi sıfatıyla, İMK hükümleri uygulanarak çözümlenir.

İş yargısı genel yargıdan bazı yönleriyle farklılık taşıdığından dolayı, yargılama ilkeleri de her zaman HMK'deki genel ilkeler ile örtüşmeyebilir. İş yargısına basitlik, çabukluk, ucuzluk ilkeleri hakimdir. Bazı dava türlerinde kamu düzeni sebebiyle taraflarca getirilme ilkesi bazen sınırlanabilir. Usul ekonomisi ilkesi basitlik, çabukluk ve ucuzluk ilkelerini kapsarken, re'sen araştırma ilkesi tasarruf, işçinin korunması ilkesi ise taraflarca getirilme ilkesinin istisnasını oluşturur.

İMK'ye göre iş mahkemelerinin görevli olması için kişi ve konu unsurlarının birlikte bulunması, ayrıca uyuşmazlığın hukuk uyuşmazlığı niteliği taşıması gereklidir. Diğer bir deyişle, uyuşmazlığın tarafları işçi, işveren ya da işveren vekili olmalı, ayrıca uyuşmazlık iş sözleşmesi veya İK'den kaynaklanmalıdır. Sözleşmeli personel, geçici personel işçi vasfı taşımamasından dolayı haklarında idari yargılama usulü uygulanacaktır. Ayrıca çırak ve stajyerler de işçi sayılmadıklarından dolayı işçi sıfatı taşımazlar. Hukuk uyuşmazlığı taşımayan idari para cezaları açısından ise; eğer idari para cezası İK'den kaynaklanıyorsa, uyuşmazlık mahkemesi görevli mercinin adli yargıya bağlı sulh ceza

mahkemeleri olduğuna ilişkin karar vermiştir. Kanımızca idari para cezalarına itiraz merciinin adli yargı olması isteniyorsa, çabuk ve isabetli kararların verilmesi açısından görevli mahkemenin sulh ceza mahkemeleri yerine uzmanlık mahkemesi olan iş mahkemeleri olması daha uygundur. İMK Tasarısı Taslağı'nda da getirilen düzenlemeyle İK'den kaynaklanan idari para cezalarında iş mahkemelerinin görevli olacağı hükmü isabetlidir. SSGSK'den kaynaklanan idari para cezalarında görevli merci ise, Kanun'un açık hükmü karşısında idare mahkemeleridir. İMK dışında diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olacağına ilişkin özel düzenlemeler mevcut ise, İMK'deki kişi ve konu unsuruna bakılmaksızın, bu kanunlar kapsamındaki uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür. İMK Tasarısı Taslağı'nda iş mahkemelerinin görevi ile ilgili düzenleme İMK'ye göre daha geniş kapsamlı tutulmuştur. Taslak metni kanunlaşırca, iş mahkemeleri iş sözleşmelerinden kaynaklanan tüm uyuşmazlıklarda görevli olacaktır.

İMK'ye göre iş mahkemelerinin yetkili olabilmesi için dava, ya davanın açıldığı tarihte davalının ikametgahının bulunduğu yer mahkemesinde ya da işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde açılmalıdır. İMK açısından yetki kamu düzenine ilişkin fakat kesin değildir. Kamu düzeni açısından; taraflar aralarında yetki sözleşmesi yapamazlar ve yetki itirazını davanın her aşamasında ileri sürebilirler. Kesin olmama açısından; taraflar davalının ikametgah yeri mahkemesinde veya işçinin işini yaptığı işyeri mahkemesinde dava açabilirler. İMK dışında diğer kanunların bazılarında iş mahkemelerinin yetkisine ilişkin düzenleme mevcutken, çoğunda düzenleme bulunmamaktadır. Yargılamada İMK'ye yollama yapılan hallerde yetkinin de İMK hükümlerine göre belirlenmesi gerekir. Fakat örneğin, DİK'e göre iş sözleşmelerinde ayrı bir hüküm konulmamışsa geminin bağlama limanının da yetkili olacağı düzenlenmiş, söz konusu düzenleme geminin bağlama limanının bulunduğu yer mahkemesinin kesin yetkili olup olmadığı meselesini tartışılır hale getirmiştir. Yetkili mahkemenin belirlenmesinin güçlüğü karşısında, kanunlarda yetkiye ilişkin özel düzenlemelere yer verilecekse bunun açık ve belirgin yapılması gerektiği kanaatindeyiz. İMK Tasarısı Taslağı'nda getirilen düzenlemeden de iş mahkemelerinin yetkisinin kesin olduğu ve tarafların aralarında yetki sözleşmesi yapmalarının mümkün olmayacağı anlamı çıkmaktadır.

İş uyuşmazlıklarında taraflar işçi, işveren veya işveren vekilleri yanında sendikalar ve SGK de olabilir. Dava ehliyeti olan davanın tarafları kendisi veya bir vekil vasıtasıyla davasını açıp takip edebilir.

İş uyuşmazlıklarında basit yargılama usulü uygulanır. Basit yargılama usulü yazılı yargılama usulüne göre daha çabuk ve basit işleyen istisnai bir yargılama usulüdür. Replik ve düplik dilekçelerinin basit yargılama usulünde verilmesi söz konusu olmadığından, taraflar dava ve cevap dilekçelerinde tüm delillerini ileri sürmelidir. Aksi takdirde iddia ve savunmanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı ile karşı karşıya kalabilirler. Belirtmek gerekir ki; basit yargılama usulünde hüküm bulunmayan hallerde yazılı yargılamaya ilişkin hükümlere başvurulur.

İMK'de SGK'ye karşı dava açılması ayrı olarak düzenlenmiş olup, SGK'ye karşı açılacak davalarda, hizmet akdine tabi çalışmalarını nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, öncelikli olarak kuruma başvuru şartı getirilmiştir. SGK'nin altmış günlük sessiz kalması halinde talep reddedilmiş sayılacak, kuruma başvurulduğundan itibaren zamanaşımı ve hak düşürücü süreler kesilmiş sayılacaktır. Bu şekilde SGK'ye başvurmadan, doğrudan iş mahkemesinde dava açılması halinde, mahkeme idari başvuru yolu tüketilmediği gerekçesiyle davayı reddedecektir. İMK Tasarısı Taslağı'nda da aynı hüküm varlığını korumuştur.

İMK'de düzenlenen idari merciler tarafından yapılan başvuru neticesinde dava açılması durumu işçiye kolaylık sağlayacağı düşünülmüş olsa da, kendi içinde birçok problemi içermektedir. İdarenin iş hukuku ile ilgili kendisine yapılan her müracaatı iş mahkemelerine göndermekle yükümlü olması kendisi için bir yük oluşturmaktadır. Ayrıca davanın, idarenin müracaatları iş mahkemesine gönderdiği tarihte mi, yoksa işçinin mahkemeye başvurduğu tarihte mi açılmış sayılacağı konusunda da bir görüş birliği mevcut değildir ve bu husus ciddi eleştirilere uğramıştır. İMK Tasarısı Taslağı'nda idari merciler tarafından yapılan başvuru neticesinde dava açılması durumu yer almamıştır.

İş mahkemelerinde görülmekte olan bir davaya karşı, karşı dava açılması durumunda karşı dava genel mahkemelerin görev alanına giriyor olsa bile her iki davaya da uzmanlık mahkemesi olan iş mahkemelerinde bakılır. Fakat genel mahkemelerde görülen bir davaya karşı, iş mahkemelerinin görev alanına giren bir karşı dava açılmaz. Genel mahkeme, özel mahkemenin görev alanına giren bir davayı inceleyemez.

Dava malzemeleri hazırlanırken taraflarla birlikte hakimin de görevli olması, taraflarca sunulmayan vakıaların mahkemece dikkate alınması ve delillerin temininin mahkeme tarafından re'sen emredilmesi re'sen araştırma ilkesini ifade eder. Hizmet tespit

davaları, ücrete ilişkin davalar, asıl işveren-alt işveren tespiti davalarında kamu düzeni gerekçesiyle hakimlere re'sen araştırma yetkisi verilmektedir. Fakat belirli davalardan ziyade bu ilkenin basitlik, ucuzluk ve çabukluk ilkelerinin gerçekleşmesi ve duruşma öncesi davayı hazırlayan hakime kolaylık sağlaması için tüm iş davalarına uygulanması gerektiği düşüncesindeyiz. Fakat günümüz iş mahkemelerinin iş yükleri çok fazla olduğundan dolayı, re'sen araştırma ilkesinin tüm iş davalarında uygulanması pek mümkün gözükmemektedir.

Basit yargılama usulünün uygulandığı davalarda ayrı bir ön inceleme duruşması yapılmayıp, ön inceleme tahkikat aşamasında belirlenen ilk duruşmada yapılır. Ön inceleme aşamasının ardından, davaya ait malzemeler hakimin önüne geldikten sonra hakim tarafları sulhe teşvik eder. Taraflar sulh olmuşsa dava sona erer. Ne yazık ki ülkemizde uyuşmazlıkların sulh ile çözülmesi pek mümkün gözükmemektedir.

İMK'de ispata ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığından, HMK hükümlerine başvurulur. Fakat HMK'deki genel ispat kuralları iş hukukunun kendine özgü yapısı sebebiyle, iş yargılamasındaki ispat kurallarıyla birebir örtüşmemektedir. İş hukukunda tarafların eşitsizliği söz konusudur. Zayıf konumda olan işçinin mahkemede kendini haklamak için bazen delil gösterme imkanı çok zor olmaktadır. İspat yükünün işçide olduğu eşit davranma ilkesine aykırılık halinde olduğu gibi bazı durumlarda işçinin zayıf konumda olmasından dolayı, işçi delil ileri süremese bile güçlü emareler gösterebiliyorsa ispat yükü işverene geçebilmektedir.

Yargılama ile uyuşmazlıkların çözüme kavuşması her zaman olumlu sonuç vermemiş, bu durum alternatif çözüm arayışlarını beraberinde getirmiştir. Alternatif çözüm yöntemleri arasında en çok başvurulanı arabuluculuk müessesesidir. Arabuluculuğun temel ilkeleri iradi olma ve eşitlik, gizlilik, beyan veya belgelerin kullanılmamasıdır. İMK'de arabuluculuk ile ilgili herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Fakat tarafların anlaşması durumunda HMK'nin arabuluculuğa ilişkin hükümleri işletilebilmekte ve taraflar iradeleriyle arabuluculuk görüşmelerine katılabilmektedir. İMK Tasarısı Taslağı ile iş mahkemelerinde arabulucuya başvurunun zorunlu olması planlanmaktadır. Arabuluculuğa başvurunun zorunlu tutulmasının sebebi ise, iş mahkemelerinde iş yükünün fazla olması sebebiyle yargılamanın çok uzun sürmesidir. İlk bakışta iş uyuşmazlıklarının barışçıl yöntemlerle, tarafların hakimiyetinde çözümleneceği fikri göze hoş görünse de,

arabuluculuğun zorunlu tutulması kendi içinde usul ve içerik yönünden birçok problemi barındırmaktadır. Öncelikle arabulucuya başvuru tarafların serbest iradesine dayanmalıdır. İş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvuru zorunlu tutulduğunda kamu yararının gözetildiği ve kıdem tazminatı gibi üzerinde pazarlık edilemeyen hususlar dahi pazarlık edilebilir hale gelecektir. Sadece taraflar, vekilleri ve arabulucunun katılımıyla gizli olarak yürütülen arabuluculuk görüşmelerinde taraflar arasında güç dengesizliği söz konusudur. İşçinin işveren karşısında haklarını tam olarak bilememesi sebebiyle işverenin işçiyi görüşme safhasında sindirmesi kuvvetle muhtemeldir. Toplumumuzda konuşarak problemleri çözüme kültürü yerleşmemiş olması dolayısıyla, tarafları zorla bir masa etrafında toplamanın başarılı sonuç vermeyeceğini düşünüyoruz. Ayrıca usul hukuku açısından bakılacak olursa; zorunlu arabuluculuğun sadece işçilerin açacağı davalarda söz konusu olması, arabulucu seçiminin sadece karşı tarafın yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki bürolar kanalıyla veya mahkeme yazı işleri müdürünce yapılacak olması, tarafların sadece başvuru yerindeki listeden arabulucuyu seçebilmeleri, arabuluculuk süresinin taraflar yerine arabulucu tarafından uzatılabilmesi, tarafların arabulucu önünde anlaşamamaları ve yargı yoluna başvurmamaları halinde ilk iki saati aşan arabuluculuk ücretinin ne şekilde ödeneceği konusunda belirsizlik olması, geçerli bir mazeret göstermeksizin arabuluculuk görüşmelerine katılmayan tarafın davada lehine karar verilmiş olsa bile, yargılama giderinin tamamını ödemek zorunda kalması gibi usuli sorunlar zorunlu arabuluculuk başlıklı m.3'ün ilk fıkrasından son fıkrasına kadar mevcuttur. Zorunlu arabuluculuk hükmünün iş ve usul hukukçularında kapsamlı bir tartışma neticesinde mevzuata girmesi gereklidir. Aksi takdirde bu düzenleme yarardan çok zararlı sonuçlara sebep olacaktır.

İş mahkemelerinde verilen hüküm taraflarca kabul edilmezse bir üst mahkeme olan bölge adliye mahkemelerinin önüne getirilir. Bölge adliye mahkemesince yapılan yargılama sonucu, iş mahkemesinin kararının usul veya esas yönünden hukuka uygun olduğu anlaşılır ise istinaf başvurusunun reddine veya iş mahkemesinin kararının usul veya esas yönünden hukuka aykırı olduğu tespit edilir ise iş mahkemesinin kararının kaldırılmasına karar verilir. İstinaf kanun yoluyla Yargıtay'ın iş hukuku uyuşmazlıklarına bakan dairelerinin iş yükünün azalacağı kanaatindeyiz. İstinaf açısından eleştiri getirilecek nokta; istinaf süresi tefhim veya tebliğ tarihinden itibaren 8 gün olmasına karşılık, cevap süresine ilişkin bir düzenleme bulunmamasıdır. Bu durumda HMK hükümlerine gidilecek

ve cevap süresi iki hafta olacaktır. Böyle bir durum silahların eşitliği ilkesine aykırılık oluşturmaktadır. İMK Tasarısı Taslağı'nda 8 gün ibaresi kaldırılmış ve istinafa başvuru süresi HMK hükümlerince tebliğ tarihinden itibaren iki hafta olarak belirlenerek isabetli bir düzenlemeye gidilmiştir. İstinaf yolunun işlemeden itibaren temyiz yoluna başvurunun istisnai hale geleceğini söylemek yanlış olmaz. Çünkü HMK ve İMK Tasarısı Taslağı'ndaki hükümlerle temyiz yoluna başvuru imkanı çok sınırlandırılmıştır. Yargıtay'ın iş yükünü hafifletme amacı taşıyan bu düzenlemeler adil yargılanma hakkının ihlaline sebebiyet verebilir.

Bölge adliye mahkemesi tarafından verilen karara ve yapılan yargılamaya karşı tarafların temyiz yoluna başvuru hakları bulunmaktadır. Temyiz mahkemesi önüne gelen uyuşmazlığı hukukilik yönünden denetleyerek, temyiz olunan kararı kısmen veya tamamen bozabilir, onayabilir veya kararı düzelterek onayabilir. Kendisine dava dosyası gönderilen iş mahkemesi veya bölge adliye mahkemesi kararında direnebilir. Direnme kararı, kararına direnilen daire tarafından incelenir. Direnme kararı yerinde görülürse düzeltilir, görülmezse HGK'ye iletilir. HGK'nin kararı kesindir. Temyiz açısından eleştiri getirilecek nokta; temyiz süresi tefhim veya tebliğ tarihinden itibaren 8 gün olmasına karşılık, cevap süresine ilişkin bir düzenleme bulunmamasıdır. Bu durumda HMK hükümlerine gidilecek ve cevap süresi iki hafta olacaktır. Böyle bir durum istinaf yolunda olduğu gibi silahların eşitliği ilkesine aykırılık oluşturmaktadır. İMK Tasarısı Taslağı'nda 8 gün ibaresi kaldırılmış, temyiz süresi bir ay olarak belirlenmiştir. Dava açma süresi bir ayken cevap süresinin iki hafta olması durumunda da silahların eşitliği ilkesi ihlal edilmeye devam edecektir.



## 23.03.2016 TARİHLİ İŞ MAHKEMELERİ KANUNU TASARISI TASLAĞI

### Amaç

**MADDE 1-** (1) Bu Kanunun amacı, iş mahkemelerinin kuruluş, görev ve yargılama usulleri ile zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümleri düzenlemektir.

### İş mahkemelerinin kuruluşu

**MADDE 2-** (1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete’de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.

(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır.

### Zorunlu arabuluculuk

**MADDE 3-** (1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurmak zorunludur. Aksi halde 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 115 inci maddesinin birinci fıkrası ile ikinci fıkrasının birinci cümlesi hükmüne göre işlem yapılır.

(2) Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılır.

(3) Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Arabulucu, bu listeden taraflarca belirlenir. Tarafların herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşamamaları halinde görevlendirme, arabuluculuk bürosu tarafından yapılır.

(4) Arabulucu her türlü iletişim vasıtasını kullanarak tarafları görevlendirme konusunda bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Arabuluculuk müzakereleri sonucunda son tutanağı düzenler, görüşmelerin tamamlandığını arabuluculuk bürosuna derhal bildirir ve son tutanağın bir örneğini gönderir.

(5) Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.

(6) Tarafların arabulucu huzurunda anlaşmaları halinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret miktarından az olamaz. Tarafların arabulucu huzurunda anlaşamaması halinde ise, arabuluculuk görüşmelerinin ilk iki saatlik bölümü Hazineden, iki saati aşan kısmı ise aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin Birinci Kısımına göre karşılanır. Hazineden karşılanan ve taraflarca ödenen arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

(7) Geçerli bir mazeret göstermeksizin arabuluculuk görüşmelerine katılmayan taraf son tutanakta belirtilir ve davada lehine karar verilmiş olsa bile, yargılama giderinin tamamını ödemeye mahkûm edilir.

(8) Arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan taraf, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk hâkiminin kararıyla adli yardımdan yararlanabilir. Bu konuda Hukuk Muhakemeleri Kanununun 334 ila 340 ıncı maddeleri kıyasen uygulanır.

(9) Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

(10) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde, niteliğine uygun düştüğü ölçüde 6325 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

(11) Arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin diğer hususlar Adalet Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

### **Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat zorunluluğu**

**MADDE 4-** (1) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan müracaata altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

(2) Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dâhi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

### **İş mahkemelerinin görevi**

**MADDE 5-** (1) İş mahkemeleri;

a) 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna, 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hak iddialarına ilişkin hukuk uyuşmazlıklarına,

b) Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklardan doğan davalara,

c) 5953 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanundan kaynaklanan idari para cezalarına ilişkin itirazlara,

ç) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere,

bakar.

### **Yetki**

**MADDE 6-** (1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir.

(2) İş mahkemelerinde açılacak davalar, işin yapıldığı yer mahkemesinde de açılabilir.

(3) Diğer kanunlarda yer alan iş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin hükümler saklıdır.

(4) Mahkeme yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alır; taraflar da her zaman yetki itirazında bulunabilir.

### **Yargılama usulü**

**MADDE 7-** (1) İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır.

(2) Davaların yığılması halinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir.

### **Kanun yolu**

**MADDE 8-** (1) Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yoluna ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır.

(2) Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar.

(3) Davaların yığılması halinde kesinlik sınırı, her bir talep bakımından ayrı ayrı değerlendirilir.

(4) Kanun yoluna başvuru kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca iki ay içinde karara bağlanır.

#### **Temyiz edilemeyen kararlar**

**MADDE 9-** (1) Diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, aşağıda belirtilen dava ve işlerde sadece istinaf yoluna başvurulabilir:

a) 4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davası.

b) İşveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalar.

c) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;

aa) 5 inci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi kapsamında açılan davalar.

bb) 15 inci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında açılan davalar.

cc) 24 üncü maddesinin birinci ve beşinci fıkraları kapsamında açılan davalar.

çç) 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında açılan davalar.

dd) 41 inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında açılan davalar.

ee) 43 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesi ile dördüncü fıkrası kapsamında açılan davalar.

ff) 53 üncü maddesinin birinci fıkrası kapsamında açılan davalar.

gg) 71 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında açılan davalar.

#### **Hüküm bulunmayan haller**

**MADDE 10-** (1) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Kanunu uygulanır.

#### **Yürürlükten kaldırılan hükümler**

**MADDE 11-** (1) 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

### **Diğer kanunlardaki atıflar**

**MADDE 12-** (1) Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanuna yapılan atıflar, bu Kanuna yapılmış sayılır.

**MADDE 13-** 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile bildirimden itibaren, bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabulucu huzurunda anlaşılabilmesi halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesine dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 115 inci maddesinin ikinci fıkrasının birinci cümlesi uyarınca usulden reddi halinde, kesinleşen kararın tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.”

“Dava iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

**MADDE 14-** 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş; dördüncü fıkrada yer alan “bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.” ibaresi “ödenecek feshe bağlı alacak ve tazminatlar, birinci fıkra uyarınca geçersiz sayılan fesih tarihi esas alınarak belirlenir.” şeklinde değiştirilmiş; beşinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş ve diğer fıkra buna göre teselsül ettirilmiş; mevcut altıncı fıkranın başına “Arabulucu huzurunda anlaşmaya varılması hali saklı kalmak kaydıyla” ibaresi eklenmiştir.

“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilirse feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilir. Bu durumda işveren, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

Mahkeme veya özel hakem, işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücreti tutarında bir tazminata hükmeder.

Birinci ve ikinci fıkradaki tazminatlar parasal olarak belirlenir.”

“Tarafların arabulucu huzurunda işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde, işe başlatma tarihi ile işe başlatılmamanın sonuçları da belirlenir. İşe başlatma tarihi belirlenmemiş ise anlaşma tarihinden itibaren bir ay içinde başvuru şartı aranmaksızın işveren işçiyi işe başlatır. İşe başlatılmamanın sonuçları belirlenmemiş ve işçi işe başlatılmamış ise birinci ve ikinci fıkrada belirtilen tazminatların ödenmesi mahkemeden talep edilebilir. Bu durumda birinci fıkrada düzenlenen tazminat, işçinin altı aylık ücreti tutarından az olamaz. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde ise fesih geçerli hale gelir.”

**MADDE 15-** 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Zamanaşımı süresi

**EK MADDE 3-** Yıllık izin ücreti ile aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi iki yıldır:

- a) 1475 sayılı İş Kanunundan kaynaklanan kıdem tazminatı.
- b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- c) Kötüniyet tazminatı.
- d) 5 inci maddede düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılmasından kaynaklanan tazminat.

Zamanaşımı süresi, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar. İşe iade talebiyle arabulucuya ve mahkemeye başvurulması halinde zamanaşımı süresi kesilir.”

**MADDE 16-** 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 7- Kanunun ek 3 üncü maddesi hükmü, anılan maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra gerçekleşen fesihlerden kaynaklanan ücret ve tazminatlar hakkında uygulanır.”

**MADDE 17-** 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan

“gerçekleştiren,” ibaresinden sonra gelmek üzere “ tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde çözüm önerisi getiren,” ibaresi ve (d) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bent eklenmiş ve diğer bentler buna göre teselsül ettirilmiştir.

“e) İdare: 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde belirtilen kamu, kurum ve kuruluşlarını, belediye, il özel idaresi ile bunlara bağlı veya bunların kurdukları veya üye oldukları birlik ve idareleri,”

**MADDE 18-** 6325 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “ taraflar da” ibaresi “ taraflar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de” şeklinde değiştirilmiştir.

**MADDE 19-** 6325 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan “ arabulucular,” ibaresinden sonra gelmek üzere “ uzmanlık alanı dâhil” ibaresi ile maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Daire Başkanlığı, arabulucuların uzmanlık alanlarını ve uzmanlığa ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir.”

**MADDE 20-** 6325 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde yer alan “ vekilleri” ibaresi “ avukatları” şeklinde değiştirilmiştir.

**MADDE 21-** 6325 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“(6) Arabuluculuk müzakerelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. Uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişiler de müzakerelerde hazır bulundurulabilir.

(7) Arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belirlenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir hukuk müşavirinden oluşan komisyon temsil eder. Komisyon üyeleri arabuluculuk müzakereleri sırasında aldıkları kararlar ve yaptıkları işlemler nedeniyle, görevinin gereklerine açıkça aykırı davrandıklarının mahkeme kararıyla tespit edilmesi dışında, mali ve idari yönden sorumlu tutulamazlar. Komisyon, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenler ve beş yıl boyunca saklar.



(8) Tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunur.”

**MADDE 22-** 6325 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde yer alan “veya 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince uzlaşma kapsamına girmeyen bir suçla ilgili olduğunun” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

**MADDE 23-** 6325 sayılı Kanunun 18 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(4) Arabulucu huzurunda anlaşılması halinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.”

**MADDE 24-** 6325 sayılı Kanunun 20 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(4) Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabulucuları, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına gönderir. Bir arabulucu, en fazla üç komisyon listesine kaydolabilir.”

**MADDE 25-** 6325 sayılı Kanunun 28 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulur. Adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından, münhasıran bu bürolarda çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilir. Arabuluculuk büroları, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapar. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından, ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilir.”

**MADDE 26-** 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

**MADDE 27-** 6356 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesince on beş gün içinde kesin olarak karar verilir.”

**MADDE 28-** 6356 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.”

**MADDE 29-** 6356 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir.”

**MADDE 30-** 6356 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin altıncı fıkrasının dördüncü ve beşinci cümleleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulabilir. Bölge adliye mahkemesi istinaf talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar.”

**MADDE 31-** 6356 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar hakkında istinaf yoluna başvurulduğu takdirde bölge adliye mahkemesi tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.”

**MADDE 32-** 6356 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

**MADDE 33-** 6356 sayılı Kanunun 71 inci maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

**GEÇİCİ MADDE 1-** (1) 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemeleri, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunur.

(2) Bu Kanunun zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibariyle ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmaz.

(3) Başka mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur.

#### **Yürürlük**

**MADDE 34-** (1) Bu Kanunun;

a) 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16 ncı maddeleri ile geçici 1 inci maddesi 1/1/2017 tarihinde,

b) Diğer hükümleri yayımı tarihinde,

yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

**MADDE 35-** (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

## GENEL GEREKÇE

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre 2015 yılı sonu itibariyle 15 milyona yakın işçinin ve 1 milyon 700 bini aşkın işyerinin bulunduğu Ülkemizde, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar, hem çalışma hayatının hem de yargının gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. 2015 yılı sonu itibariyle ilk derece mahkemelerindeki 3 milyon 400 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık yüzde 18'i; Yargıtay'daki 750 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının ise yaklaşık yüzde 30'u iş hukukundan kaynaklanmaktadır.

2015 yılı sonu itibariyle faaliyette olan 293 adet iş mahkemesinde 356 iş hâkimi görev yapmakta, 767 asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla iş uyuşmazlıklarını çözmektedir.

Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre iş davalarının yıllık ortalama görülme süresi 2010 yılında 466, 2011 yılında 488, 2012 yılında 483, 2013 yılında 381, 2014 yılında ise 417 gün olarak karşımıza çıkmaktadır.

1950 yılından beri uygulanmakta olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu bugüne kadar yedi kez değiştirilmiş ve Kanunun yedi maddesi hakkında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal kararı verilmiştir. Ayrıca, İş Mahkemeleri Kanununun 8 inci maddesinde yer alan, tefhim veya tebliğden itibaren sekiz gün içinde kanun yoluna başvurulabileceğine ilişkin hüküm, 2011 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun öngördüğü kanun yoluna başvuruya ilişkin hükümlerle uyumsuzluk arz etmektedir. Bunun gibi, İş Mahkemeleri Kanununun 2 nci maddesiyle kabul edilen toplu mahkeme yaklaşımı, Anayasa Mahkemesince 1970 yılında iptal edildiği halde Kanunun 1 inci maddesinde iş mahkemelerinin görevini toplu olarak yapmasına ilişkin hükümler söz konusudur. Yine, İş Mahkemeleri Kanununun 9 uncu ve 10 uncu maddeleri yürürlükte olmalarına rağmen bu maddelerin uygulamaları kalmamıştır. 5521 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde yer alan şifahi yargılama usulü, 6100 sayılı Kanunun 447 nci maddesindeki genel atıf sebebiyle basit yargılama usulüne dönüşmüş bulunmaktadır.

Öte yandan İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girdiği 1950 yılından bugüne kadar geçen 66 yılda, iş hayatı çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermiştir. Nüfus artmış, iş alanları ve iş yapma şekli değişmiş, teknoloji olağanüstü seviyede gelişmiş, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin alan genişlemiş ve işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık çeşit ve

sayısı ciddi oranda artış göstermiştir. Bu durum, iş mahkemelerinin yükünü de diğer hukuk mahkemelerine oranla daha fazla artırmıştır.

Bütün bu nedenlerle; iş yargılamasının özelliği, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin niteliği, iş mahkemelerinin iş yükü ve iş davalarının ortalama görülme süreleri ile 6100 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınarak 5521 sayılı Kanunun yeniden ele alınması gerekmiştir.

Tasarıyla, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu tamamen yürürlükten kaldırılarak, yerine yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu getirilmektedir. Tasarı, iş mahkemelerinin kuruluş, görev ve yargılama usulleri ile zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümleri kapsamaktadır.

Tasarının 3 üncü maddesiyle, kanundan, bireysel ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacakları ile işe iade taleplerinde dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmektedir. İş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıkların yapısı, tarafların konuyu müzakere ederek anlaşmaları suretiyle sonuçlandırılmasına uygundur. Bu uyuşmazlıkların, mahkeme dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları marifetiyle çözülmesinin gerekliliği, özellikle son yıllarda konunun paydaşları ve aktörleri tarafından dile getirilmektedir. Tasarıyla kabul edilen önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun, iş uyuşmazlıklarının, kısa süre içinde ve daha az masrafla çözülmesine yardımcı olacağı düşünülmekte ve böylece, adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesinin gereği yerine getirilmektedir. Ayrıca bu yöntemin, uyuşmazlığı temelinden sonlandırması, maddi ya da şekli başka herhangi bir uyuşmazlığın doğmasını engellemek suretiyle sosyal barışa katkı sağlaması öngörülmektedir. Arabuluculuk müzakerelerinin gizli olması dikkate alındığında iki tarafın sırlarını korumaya elverişli bu yöntemde tarafların örselenmeden uyuşmazlığı sona erdirmeye imkânına sahip olacakları düşünülmektedir.

2012 yılında kabul edilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu uyarınca iş uyuşmazlıkları ihtiyari olarak arabulucuya götürülebilmektedir. İki buçuk yıllık uygulama sonunda arabulucuya götürülen toplam hukuk uyuşmazlıklarının yüzde 72'sinin işçi-işveren uyuşmazlığı olduğu ve bunların yüzde 100'e yakın oranda anlaşmayla sonuçlandığı görülmüştür. Arabulucuya giden iş uyuşmazlıklarının yaklaşık yüzde 85'i bir gün veya bir günden daha az süren müzakerelerle sonuçlandırılmıştır.

Anayasa Mahkemesinin 10/07/2013 tarihli ve E. 2012/94 ve K. 2013/89 sayılı kararında da belirtildiği gibi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri yargının alternatifi olan ve dolayısıyla yargısal sistemin yerine ikame edilmeye çalışılan veya onunla rekabet içinde bulunan bir süreçler bütünü değildir. Tam tersine uyuşmazlıkların çözümü için öngörülen yöntemlere ilave edilmiş tamamlayıcı yöntemler topluluğudur. Tasarıda öngörülen uyuşmazlıklar bakımından, tarafların mahkemeye dava açmadan önce arabulucuya gitmesi zorunlu olup tarafların serbest iradeleriyle yürütülen arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma zorunluluğu bulunmamaktadır. Arabulucuda anlaşılabilmesi halinde tarafların mahkeme huzurunda haklarını aramaları mümkündür. Bu sebeple mahkemeye dava açmadan önce arabulucuya gidilmesinin zorunlu tutulması, Anayasanın 36 ncı maddesinde düzenlenen hak arama özgürlüğünün ihlali anlamına gelmemektedir.

Tasarıyla işe iade talepleri yönünden de, arabulucuya başvurma zorunluluğu getirildiği için bu talebi düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 20 ve 21 inci maddelerinde değişiklik yapılması zarureti doğmuştur. Öte yandan 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinde düzenlenen ve uygulamada “işe başlatmama tazminatı” ile “boşta geçen süre alacağı” olarak nitelenen alacakların ay esaslı değil parasal miktar esaslı belirlenmesine ilişkin düzenleme yapılmaktadır. Böylece işe iade konusunda mahkeme kararıyla hüküm altına alınan bu iki alacağın tahsili amacıyla yeni bir dava açılmasına gerek kalmayacaktır.

Bölge adliye mahkemelerinin 20/07/2016 tarihinde tüm yurttaki görevlere başlamalarına ilişkin Resmi Gazetede yapılan ilan dikkate alınarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenen bazı uyuşmazlıklara ilişkin davaların, Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

Son olarak 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun yürürlüğe girdiği günden bugüne kadar uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik olarak bazı düzenlemeler de yapılmaktadır.

## MADDE GEREKÇELERİ

**MADDE 1-** Maddeyle, kanunun amacının, iş mahkemelerinin kuruluş, görev ve yargılama usulleri ile zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümleri düzenlemek olduğu belirtilmektedir.

**MADDE 2-** Maddeyle, iş mahkemelerinin kurulacağı yerler tabii hâkim ilkesi dikkate alınarak kanunla belirlenmektedir. 2992 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunda düzenlenen hukuk mahkemelerinin kuruluş usulüne uygun olarak iş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulacaktır.

İş mahkemelerinin kurulduğu yerlerde iş yoğunluğu dikkate alınarak bu mahkemelerin birden fazla dairesi oluşturulabilecektir. Bu durumda daireler numaralandırılacaktır. Mahkemenin birden fazla dairesinin bulunduğu yerlerde ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Kurul tarafından belirlenebilecektir. Kurulun bu kararından sonra, daireler tevziden gelen tüm dosyalara bakmak zorunda olacak ve dosyanın başka bir dairenin ihtisas alanına girdiğinden bahisle görevsizlik kararı veremeyecektir.

Öte yandan, iş mahkemesi kurulmasına lüzum görülmeyen yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işler, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince görülecektir. Asliye hukuk mahkemesi bu Kanundaki usul ve esasları uygulayacaktır.

**MADDE 3-** Maddeyle, bir kısım iş uyuşmazlıkları için zorunlu arabuluculuk uygulaması getirilmektedir. Bu kapsamda kanuna veya bireysel yahut toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacakları ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurma zorunluluğu kabul edilmektedir. Düzenleme uyarınca, 4857 sayılı İş Kanunu ile diğer kanunlardan kaynaklanan işçi alacakları için öncelikle arabulucuya başvurma zorunluluğu söz konusu olacaktır. Bu kapsamda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun Altıncı Bölümünde düzenlenen “Hizmet Sözleşmeleri” kapsamındaki işçi alacaklarının da zorunlu arabuluculuğa tabi olması öngörülmektedir.

Arabulucuya başvurma zorunluluğu Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca dava şartı olarak kabul edilmektedir. Ancak, zorunlu arabuluculuğa tabi iş uyuşmazlıklarında bu dava şartı noksanlığını tespit eden hâkimin, davayı usulden reddetmesi gerektiği; noksanlığı gidermesi için davacıya süre veremeyeceği hükme bağlanmaktadır.

Maddenin ikinci fıkrası uyarınca, zorunlu arabuluculuğa tabi iş uyuşmazlıklarında, başvurular karşı tarafın yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna yapılacaktır. Karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosuna yapılan başvuru yeterli sayılacaktır. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde başvuruların, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılması gerekmektedir. Ayrıca, aşağıda belirtilen ve büro tarafından yapılması öngörülen işlemler de anılan yazı işleri müdürlüğü tarafından yerine getirilecektir.

Maddenin üçüncü fıkrası uyarınca, Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan zorunlu arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeleyecek ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirecektir. Arabulucu, bu listeden taraflarca belirlenecek ve arabuluculuk bürosu tarafından görevlendirilecektir. Uyuşmazlığın, her iki tarafın birlikte belirlediği arabulucu huzurunda müzakere edilmesinin anlaşma ihtimalini artırması beklenmektedir. Tarafların herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşamamaları halinde ise görevlendirmenin, arabuluculuk bürosu tarafından doğrudan yapılması öngörülmektedir.

Maddenin dördüncü fıkrasıyla, arabuluculuk bürosu tarafından, tarafların anlaşması üzerine veya doğrudan görevlendirilen arabulucunun, görevlendirme bildirimini aldıktan sonra vakit kaybetmeksizin her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirmesi ve ilk toplantıya davet etmesi hükme bağlanmaktadır. Arabuluculuk müzakereleri tamamlandığında da, arabulucunun, durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirmesi ve düzenleyeceği son tutanağı arabuluculuk bürosuna göndermesi gerekmektedir.

Maddenin beşinci fıkrasına göre, arabuluculuk görüşmeleri, arabulucunun, arabuluculuk bürosu tarafından görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde



sonuçlandırılmalıdır. Arabulucunun bu süreyi görüşmelerin gidişatını dikkate alarak zorunlu hallerde en fazla bir hafta daha uzatma yetkisi bulunmaktadır.

Maddenin altıncı fıkrasında arabuluculuk ücreti düzenlenmektedir. Buna göre tarafların arabulucu huzurunda anlaşmaları halinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanacaktır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret miktarından az olmayacaktır. Tarafların arabulucu huzurunda anlaşamaması halinde ise, arabuluculuk görüşmelerinin ilk iki saatlik bölümü Hazineden, iki saati aşan kısmı ise aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde, Tarifenin Birinci Kısımına göre karşılanacaktır. Hazineden karşılanan ve taraflarca ödenen arabuluculuk ücretinin, yargılama giderlerinden sayılması öngörülmektedir.

Tarafların arabuluculuk görüşmelerine katılmasının önemine binaen maddenin yedinci fıkrasında, geçerli bir mazeret göstermeksizin arabuluculuk görüşmelerine katılmayan tarafın son tutanakta belirtilmesi ve bu tarafın davada lehine karar verilmiş olsa bile, yargılama giderinin tamamını ödemeye mahkûm edilmesine ilişkin hüküm sevk edilmektedir. Örneğin; arabuluculuk sürecine geçerli bir mazeret göstermeksizin katılmayan işveren, davada haklı çıksa bile, yargılama giderlerinin tamamını ödemek zorunda kalacaktır.

Maddenin sekizinci fıkrasında adli yardıma ilişkin hüküm düzenlenmektedir. Arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan tarafın, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk hâkiminin kararıyla adli yardımdan yararlanabilmesi öngörülmekte; bu konuda Hukuk Muhakemeleri Kanununun 334 ila 340 ıncı maddelerinin kıyasen uygulanacağı hüküm altına alınmaktadır.

Maddenin dokuzuncu fıkrasıyla, arabuluculuk aşamasının zamanaşımı ve hak düşürücü süreye etkisi düzenlenmekte olup, arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımının durması ve hak düşürücü sürenin işlememesi öngörülmektedir.

Maddenin onuncu fıkrasında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde, niteliğine uygun düşüğü ölçüde 6325 sayılı Kanun hükümleri uygulanması; onbirinci fıkrasında ise arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk

görüşmelerine ilişkin diğer hususların Adalet Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi hüküm altına alınmaktadır.

**MADDE 4-** 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanununun 64 üncü maddesiyle kabul edilen zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri dışındaki talepler yönünden dava açılmadan önce, Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat zorunluluğuna ilişkin hüküm korunmaktadır. Aynı şekilde, zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebiyle işveren aleyhine açılan davalarda; davanın Kuruma resen ihbarını, Kurumun ferî müdahalesini ve kanun yoluna başvuruyu düzenleyen fıkra hükmü de aynen muhafaza edilmektedir.

**MADDE 5-** Maddeyle, iş mahkemelerinin görev alanı belirlenmektedir. Mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesinde, iş kanunlarına göre işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklardan kaynaklanan davaların iş mahkemelerinin görev alanına girdikleri belirlenmiştir. Düzenlemeyle, iş mahkemelerinin görev alanı genişletilerek, 5521 sayılı Kanunda düzenlenen uyuşmazlıklar yanında Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmı Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerinden kaynaklanan işçi ve işveren uyuşmazlıkları da kapsama alınmaktadır.

Böylece iş mahkemeleri, işçi ve işveren arasındaki tüm ihtilafları çözmekle görevlendirilerek tam bir özel uzmanlık mahkemesi haline getirilmektedir.

Bu yaklaşımla, benzer konularda istikrarlı kararların verilmesi sağlanacak, uzmanlık sebebiyle kısa sürede daha güvenilir bir sonuç elde edilecek ve yargı yoluna başvuranların hakları daha iyi korunacaktır. Ayrıca mülga 5521 sayılı Kanunda “İş Kanununa dayanan her türlü hak iddiası” ibaresi yer alırken, düzenlemede “sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hak iddiaları” ibaresine yer verilmektedir. Bu ibare, kapsamı daha iyi belirleyecek ve ortaya çıkabilecek tereddütleri giderebilecek niteliktedir.

Maddenin, birinci fıkrasının (b) bendine göre, Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Yine (c) bendinde belirtildiği üzere 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanundan kaynaklanan idari para cezalarına ilişkin itirazlara da iş mahkemelerinde bakılacaktır.

Ayrıca, son bentle özel kanunlarla iş mahkemelerinin görevlendirildiği haller de madde kapsamına alınmaktadır.

**MADDE 6-** Maddeyle, iş mahkemelerinde açılacak davalar yönünden yetkili mahkeme belirlenmektedir. Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki yetki hükümlerine uygun olarak iş mahkemelerinde açılacak davalarda davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi; iş hukukunun genel prensipleri itibariyle de işin yapıldığı yer mahkemesi yetkili mahkeme olarak belirlenmektedir. Davacı, anılan iki yer mahkemesini de yetkili sayarak dava açabilir.

Ayrıca, iş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin diğer kanunlarda yer alan hükümler saklı tutulmaktadır.

Maddede düzenlenen yetki kuralları, hâkim tarafından kendiliğinden dikkate alınacaktır. Davanın tarafları da davanın her aşamasında yetki itirazında bulunabileceklerdir. Bu kanunla yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde iş mahkemelerinin yetkisi düzenlenmiş, bu düzenlemeye aykırı yetki sözleşmelerinin muteber sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 17 inci maddesi uyarınca ancak tacirler ve kamu tüzel kişileri yetki sözleşmesi yapabilir. İş sözleşmesiyle çalışan işçilerin tacir veya kamu tüzel kişisi statüsünde olmaları söz konusu olmadığına göre bir tarafı işçi olan uyuşmazlıklar için yetki sözleşmesi yapılması mümkün değildir. Bu sebeple 5521 sayılı Kanunda yer alan yetki sözleşmesinin muteber sayılmayacağına ilişkin hükmün tekrarlanmasına lüzum görülmemektedir.

**MADDE 7-** Maddeyle, iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanması kabul edilmektedir.

İş mahkemelerinde, dava yığılması söz konusu olduğunda her bir talep açısından vakıalar, ispat yükü ve delillerin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

**MADDE 8-** Maddeyle, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yoluna ilişkin hükümlerinin iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanması öngörülmektedir.

Uygulamada, iş mahkemeleri tarafından verilen kararlar aleyhine kanun yoluna başvurulması durumunda sürenin tefhimden veya tebliğden başlaması konusunda

tereddütler söz konusudur. Ayrıca 5521 sayılı Kanunun öngördüğü temyiz süresi, 6100 sayılı Kanunun diğer hukuk mahkemeleri için öngördüğü temyiz süresinden farklı ve daha kısadır. Düzenlemeyle, bir yandan temyiz süresi diğer hukuk mahkemeleriyle eşitlenmekte, diğer yandan sürenin tebliğden itibaren başlaması tercihi açık bir şekilde yapılarak, bu konudaki tereddütlerin giderilmesi amaçlanmaktadır.

Öte yandan, 5521 sayılı Kanunda katılma yoluyla temyiz düzenlenmemiş olup, uygulamada da bu yöntem kullanılamamaktadır. Maddeyle, 6100 sayılı Kanunun kanun yollarına ilişkin hükümlerine atıf yapıldığından iş mahkemelerince verilen kararlar yönünden de katılma yolu ile kanun yoluna başvuru kabul edilmektedir.

İşçi alacaklarına ilişkin davaların büyük çoğunluğu, davacının aynı davalıya karşı, birbirinden bağımsız birden fazla asli talebini aynı dava dilekçesinde ileri sürmesi şeklinde açılmaktadır. 6100 sayılı Kanunun 110 uncu maddesi, bu şekilde açılan davaları, "davaların yığılması" şeklinde nitelemektedir. Uygulamada yığılan davalar bakımından kesinlik sınırının, her bir talep için ayrı ayrı mı, yoksa taleplerin toplamı üzerinden mi değerlendirilmesi gerektiği konusunda tereddütler yaşanmaktadır. Düzenlemeyle davaların yığılması durumunda kesinlik sınırının her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

Dördüncü fıkrayla, kanun yoluna başvuru iş mahkemesi kararlarının, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca iki ay içinde incelenip sonuçlandırılması esası benimsenmektedir.

**MADDE 9-** Maddeyle, iş mahkemelerince verilen temyiz edilemeyen, bir başka ifadeyle kanun yoluna başvuru imkânı istinafla sınırlanan kararlar düzenlenmektedir. Bu kapsamda İş Kanununun 20 nci maddesinde düzenlenen fesih bildirimine itiraz davaları ve işveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalar ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenen bazı davalar bölge adliye mahkemesinde kesinleşecektir.

Hukuk Muhakemeleri Kanununun 362 nci maddesinde "Temyiz edilemeyen kararlar" başlığı altında bölge adliye mahkemelerince verilen ve tahdidi olarak sayılan hukuk mahkemesi kararları hakkında temyiz yoluna başvurulamayacağı hükmüne bağlanmıştır. Anılan hüküm iş mahkemeleri için de geçerlidir. Bu kapsamda örneğin,

miktar veya değeri yirmibeşbin Türk Lirasını (bu tutar dahil) geçmeyen davalara ilişkin olarak iş mahkemelerince verilen kararlar da istinaf merciinde kesinleşecektir.

Düzenlemeyle Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki genel düzenleme yanında, iş hukukunun prensipleri dikkate alınarak daha kısa sürede kesinleşmesinde yarar umulan dava türlerinin de istinaf merciinde kesinleşmesi öngörülmekte ve böylece bir yandan da Yargıtay'ın iş yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır.

**MADDE 10-** Maddeyle, uygulamada herhangi bir tereddüde meydan vermemek amacıyla bu Kanunda hüküm bulunmayan haller bakımından 6100 sayılı Kanuna genel bir atıf yapılmaktadır.

**MADDE 11-** Maddeyle, 5521 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılması öngörülmektedir.

**MADDE 12-** Maddeyle, mevzuatta 5521 sayılı Kanuna yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılmasına ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

**MADDE 13-** Maddeyle, fesih bildirimine itirazda hak düşürücü sürenin, fesih bildiriminin tebliği tarihi yerine, bildirim tarihi ile başlayacağı kabul edilmektedir. Zira işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullandığı durumlarda işveren, bildirim tebliğini yapmak zorunda değildir. Tebliğe gerek olmayan bu durumlarda hak düşürücü süre zaten bildirimden itibaren başlamaktadır.

Geçerli nedenle feshin sözlü olarak bildirilmesi ve bu konuda bilahare yazılı olarak bildirim de yapılması halinde hak düşürücü sürenin hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağı noktasında uygulamada bazı tereddütler mevcuttur. Bu kapsamda hak düşürücü sürenin, sözlü bildirim tarihinden veya yazılı olarak bildirim yapıldığı tarihten başlayabileceği noktasında görüşler dile getirilmektedir. Düzenlemeyle hak düşürücü sürenin, Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatları doğrultusunda sözlü bildirim tarihinden başlatılması tercih edilerek bu konudaki tereddütlerin giderilmesi amaçlanmaktadır.

İş Mahkemeleri Kanunuyla kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacakları ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabuluculuğa başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Maddeyle, iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasıyla bildirimden itibaren, bir ay içinde İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorunda

olduğu; arabuluculuk sürecinde anlaşılammaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde işe iade talebiyle dava açabileceği hükme bağlanmaktadır. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilecektir.

Ayrıca, arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması ve bunun sonucunda mahkemece davanın 6100 sayılı Kanununun 115 inci maddesi uyarınca usulden reddedilmesi halinde kesinleşen kararın tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabileceğine dair düzenleme yapılmaktadır.

Maddenin üçüncü fıkrasında bu madde uyarınca açılacak davanın iki ay içinde sonuçlandırılması; mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesince bir ay içinde kesin olarak karar verilmesi öngörülmektedir.

**MADDE 14-** Fesihle, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edildiğinde feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verileceği öngörülmektedir. Uygulamada mahkemeler tarafından feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmekte olup, düzenlemeyle “işe iade” kavramı kanun metninde ifade edilmiş olmaktadır. İşçinin başvurusu üzerine işverence bir ay içinde işe başlatılmaması durumunda, en az dört aylık, en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminatın işçiye ödenmesi yönündeki mevcut düzenleme korunmaktadır.

İşçinin çalıştırılmadığı (boşta geçen) süre alacağının en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki mevcut düzenleme muhafaza edilmekte ancak boşta geçen süreye ait ödemenin mahiyeti “tazminat” olarak nitelenmektedir. Buna göre feshin geçersizliğine karar veren mahkeme veya özel hakem, işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücreti tutarında bir tazminata ayrıca hükmedecektir.

Mevcut düzenleme gereği işçinin çalıştırılmadığı, en çok dört aya kadar olan süre, hizmet süresine eklenmekte ve bu süre için sigorta primi kesilmektedir. Geçersiz sayılan fesihle işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ile diğer yasal hakları işverence ödenmiş olsa dahi, hizmet süresine eklenen bu dört aylık süre sebebiyle ihbar ve kıdem tazminatı veya yıllık izin ücreti farkları ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle işçinin işe iadesi amacını taşıyan iş güvencesi kurumu, sıklıkla fark işçilik alacakları sebebiyle yeni davalara neden olmakta ve iş yargısının yükünü artırmaktadır. İşçinin en çok dört aya kadar boşta geçen süre içinde iş

görme edimini yerine getirmediği de dikkate alındığında, yapılan ödemenin “ücret” olarak değil “tazminat” olarak nitelendirilmesi gerekmiştir. İşverenin geçersiz feshi sonucu işçinin işyerinde çalışmadığı süreden en çok dört aylık bölümü için mahrum kaldığı miktar, tazminat olarak ödenmelidir. Bu durumda boşta geçen süreye ait ödemedir (tazminattan) sigorta primleri de kesilmeyecektir. Bunun gibi işçinin aynı dönemde başka işyerlerinde çalışmasına bağlı sigorta primi çakışması ile işçinin emekli olması halinde boşta geçen süreyi ilgilendiren ödemeler sebebiyle sonradan Sosyal Güvenlik Kurumuna prim ödenmesine bağlı olarak emekliliğin iptali gibi uygulama sorunları ortaya çıkmayacaktır.

Maddenin birinci ve ikinci fıkraları uyarınca hükmedilecek tazminatın mahkeme veya özel hakem tarafından parasal olarak belirlenmesi öngörülmektedir. Bu dava sonucunda işçinin işe başlatılmadığı tarih önceden belirlenemeyeceğinden, her iki tazminatın hesabı iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki ücret üzerinden yapılacaktır. Boşta geçen süreyle ilgili tazminat, karar tarihine kadar geçen süre için en çok dört ay ile sınırlı olarak belirlenecektir.

Mevcut uygulamada, işverence işe başlatılmamanın karşılığı olan tazminat, işçinin en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarı dikkate alınıp ay esaslı olarak hüküm altına alınmaktadır. Kararda bu tazminatın parasal karşılığı, miktar olarak açıkça yer almamaktadır. Yine mevcut uygulamada boşta geçen süre ücreti de miktar olarak belirlenmemektedir. Bunun sonucu olarak, kesinleşen işe iade kararı üzerine işe başlamak için başvuran ve işverence işe başlatılmayan işçinin yeni bir dava açması ve daha önce hükümde geçen sürelerle ait ücretlerin bu defa da tahsiline karar verilmesini istemesi gerekmektedir. Bu durum iş yargısının yükünü artırdığı gibi, iş güvencesinin etkinliğini de zayıflatmaktadır. Kesinleşen bir yargı kararına rağmen işe başlatılmamanın telafisi için, işçinin yeni bir dava açmak zorunda olması usul ekonomisi bakımından da uygun görülmemektedir.

Yine mevcut uygulamada, işçinin mahkeme veya hakem kararına rağmen işe başlatılmadığı tarih tespit edilerek bu tarihteki ücretin belirlenmesi ile buna göre tazminat hesabı gerekmekte ve yeni ispat sorunları gündeme gelmektedir. Yapılan düzenlemeyle feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iadeye ilişkin karar, her iki tazminatı parasal miktar olarak içerecek ve işçinin işe başlatılmaması durumunda hüküm, ilamlı icraya konu olabilecektir.

İşçinin işe başlatılması durumunda, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatının, işçiye boşa geçen süreye dair ödenmesi gereken tazminattan mahsup edileceği yönündeki mevcut düzenleme korunmaktadır. Ancak düzenlemeyle, işe başlatılmayan işçiye, yasal şartların oluşması durumunda ödenecek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti gibi feshe bağlı hakların, mahkemece birinci fıkra uyarınca geçersiz sayılan fesih tarihi esas alınarak belirlenmesi öngörülmektedir. Yapılan değişiklikle, işe iadesine karar verilen işçinin, işveren tarafından işe başlatılmadığı tarihin, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olarak kabulü şeklindeki mevcut uygulamadan vazgeçilmektedir. Mevcut uygulamada, geçersiz sayılan fesihte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücretleri ödenmiş olsa dahi, işe başlatmama anındaki ücret veya kıdem tazminatı tavanı esas alındığında fark tazminatlar veya alacaklar ortaya çıkmaktadır. Yine dört aya kadar boşa geçen sürenin hizmet süresine eklenmesi sonucu -miktar olarak az da olsa- her zaman fark tazminatlar ve alacaklar doğabilmektedir. Bu nedenle iş güvencesi hükümleri, iş ilişkisinin devamlılığını sağlama amacından uzaklaştığı gibi birden çok dava üreten bir uygulamayı gündeme getirmiştir. Yapılan değişiklikle, mahkemece veya hakem tarafından geçersizliğine karar verilen fesih tarihindeki işçinin hizmet süresi ve ücreti dikkate alınarak, feshe bağlı tazminat ile alacakların hesaplanması öngörülmektedir. Öte yandan düzenlemeyle, yetki tespitine itiraz davaları ile iş güvencesinin kapsamı açısından otuz işçi sayısının tespitinde derdest olan işe iade davalarının bekletici mesele yapılması yönündeki davayı uzatan uygulamalar da ortadan kalkmış olacaktır.

İşe iade talepleri, feshin bildiriminden itibaren işleyecek bir aylık hak düşürücü süreye tabidir. İşçinin bu süre içinde arabulucuya gitme zorunluluğu sebebiyle, arabulucuya başvuru anında süre durmuş olsa da, hak düşürücü sürenin nispeten kısa olması, arabulucuya kaçınıcı gün gidildiği ve son tutanağın düzenlendiği tarih itibarıyla hak düşürücü süreden kalan sürenin ne kadar olduğunun belirlenmesindeki güçlüklerden dolayı, düzenlemeyle anlaşmazlığa dair son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren yeniden iki haftalık dava açma süresi tanınmaktadır.

Arabuluculuk aşamasında tarafların işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde, işe başlatma tarihi ile işe başlatmamanın sonuçlarının da belirlenmesi gerektiği hükme bağlanmaktadır. İşe başlatma tarihinin belirlenmemiş olması halinde, anlaşma tarihinden itibaren bir ay içinde işverenin herhangi bir başvuru şartı aranmaksızın işçiye işe



başlatması zorunlu hale getirilmektedir. Diğer yandan arabuluculuk aşamasında taraflarca işe başlatmamanın sonuçları belirlenmemiş ve işçi de işe başlatılmamış ise birinci ve ikinci fıkra belirtilen tazminatların ödenmesi söz konusu olacaktır. Bu tazminatlar için yeniden arabuluculuk sürecinin işletilmesine gerek görülmemekte ve doğrudan mahkemeden talep imkânı getirilmektedir. Arabuluculuk sürecinde işe başlatma yönünden anlaşmaya rağmen işçi işe başlatılmamış ve işe başlatmamanın sonuçları belirlenmemiş ise, işçiye birinci fıkra uyarınca ödenmesi gereken tazminatın alt sınırı artırılmaktadır. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde ise fesih geçerli hale gelecektir.

Maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerinin sözleşmeler ile değiştirilemeyeceği, aksine sözleşmenin geçersiz olduğu yönündeki mevcut düzenleme korunmaktadır. Ancak arabuluculuk sürecindeki anlaşmaya dair hükümler saklı tutularak, arabuluculuk aşamasında işe başlatma tarihi ile işe başlatmamanın sonuçlarının yasal sınırlamalarla bağlı olmaksızın serbestçe belirlenebilmesi imkanı tanınmaktadır.

**MADDE 15-** 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 146 ncı maddesi uyarınca kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir. Anılan Kanunun 147 nci maddesi uyarınca ücret gibi dönemsel edimler için beş yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüştür. İş Kanununun 32 nci maddesinde yer alan “Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.” şeklindeki hüküm de bu düzenlemeyle uyumludur.

Feshe bağlı alacaklar, 6098 sayılı Kanunun 146 ncı maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabidir. İşverenler yönünden bu sürenin uzun olduğu, yapılan bir fesih sebebiyle on yıl boyunca dava tehdidi ile karşı karşıya kalınmasının yeni yatırımlar yapılması konusunda işverenlerin cesaretini kırdığı ve ekonomik anlamda önünü görme ve plan yapma konusunda sıkıntılar yaşanmasına sebep olduğu sıklıkla dile getirilmektedir. İşçiler yönünden ise fesih tarihinin tartışmasız ve net bir şekilde bilindiği, feshe bağlı alacağını dava etmek isteyen işçi için günümüz iletişim imkanları ve bilgilendirilme durumu dikkate alındığında, fesihden itibaren on yıllık sürenin çok uzun olduğu, kendi alacağına karşı uzun süre kayıtsız kalan kimsenin bu hakkının artık korunmaya layık olmadığı ifade edilmektedir. Bu sürenin kısaltılmasının, işçinin yeni iş bulma ve geleceğini planlamasına katkı sağlayacağı ve feshe bağlı alacağını talep etmek konusunda bir an önce harekete geçmesinin lehine olan delillerin korunmasına yardımcı olacağı da dile

getirilmektedir. Bu kapsamda işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığın olabilecek en kısa sürede çözümlenmesinin sosyal barışa katkısına da dikkat çekilmektedir.

Mukayeseli hukuk incelendiğinde Almanya ve Fransa gibi ülkelerin hukuk barışını temin etmek amacıyla, delillerin korunmasındaki zorluğu, teknolojik gelişmeleri ve iletişimdeki sürati gerekçe göstererek zamanaşımı süresini kısaltma yoluna gittikleri görülmektedir. Bu kapsamda Almanya, otuz yıllık zamanaşımı süresini üç yıla, Fransa ise yine otuz yıllık zamanaşımı süresini beş yıla indirmiş bulunmaktadır.

Bu gerekçelerle, feshe bağlı alacakların zamanaşımı süresinin iki yıl olarak belirlenmesinin taraf menfaatlerine uygun ve sosyal barışa katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. İşçi yönünden ise bu sürenin yeterli olacağı düşünülmektedir.

**MADDE 16-** Maddeyle, bu Kanunla İş Kanununa eklenen ek 3 üncü maddedeki zamanaşımına ilişkin hükümlerin uygulanma zamanı düzenlenmektedir. Buna göre; anılan hüküm, maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra gerçekleşen fesihlerden kaynaklanan ücret ve tazminatlar hakkında uygulanacaktır.

**MADDE 17-** Maddeyle, arabuluculuğun tanımı değiştirilmekte ve arabuluculuk görüşmelerinde tarafların bir çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde, arabulucunun çözüm önerisi getirebilmesine imkan tanınmaktadır. Ayrıca, idarelerin de arabuluculuk görüşmelerine katılabilmeleri mümkün olduğundan “idare”nin tanımı yapılmaktadır.

**MADDE 18-** 6325 sayılı Kanunun 15 inci maddesinde yapılması öngörülen değişikliğin zorunlu sonucu olarak arabuluculuk görüşmelerine, taraflar dışında katılan kişilerin gizliliğe riayet etmek zorunda oldukları hükme bağlanmaktadır.

**MADDE 19-** Maddeyle, sicile kayıtlı arabulucuların, arabulucu unvanını uzmanlık alanlarıyla birlikte kullanabilmeleri hükme bağlanmakta ve bu konudaki usul ve esasların Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından belirlenmesi öngörülmektedir.

**MADDE 20-** Maddeyle, “vekil” ifadesinin kapsamı sebebiyle yaşanan uygulama sorunlarının giderilmesi amaçlanmakta ve tarafların arabuluculuk görüşmelerine “avukat”ları aracılığıyla katılabilecekleri net bir şekilde düzenlenmektedir.

**MADDE 21-** Maddeyle, yaşanan uygulama sorunlarının giderilmesi amacıyla tarafların bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla arabuluculuk

görüşmelerine katılabilecekleri hüküm altına alınmakta ve ayrıca, uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişilerin de müzakerelerde hazır bulundurulabileceği öngörülmektedir.

Arabuluculuk görüşmelerinde “idare”nin temsiline ilişkin hüküm getirilmekte ve idareyi temsil eden komisyonun arabuluculuk müzakereleri sırasında aldıkları kararlar ve yaptıkları işlemler nedeniyle, görevinin gereklerine açıkça aykırı davrandıklarının mahkeme kararıyla tespit edilmesi dışında, mali ve idari yönden sorumlu tutulamayacakları hükme bağlanmaktadır. Komisyonun, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenlemesi ve raporu beş yıl boyunca saklaması öngörülmektedir.

Tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde arabulucunun bir çözüm önerisinde bulunacağı hükme bağlanmaktadır.

**MADDE 22-** Maddeyle, arabuluculuk faaliyetinin sona ermesine ilişkin hükümde değişiklik yapılmaktadır. Buna göre uyuşmazlığın, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince uzlaşma kapsamına girmeyen bir suçla ilgili olduğunun anlaşılması halinde arabuluculuk faaliyeti sona ermeyecek ve bu konuda da arabuluculuk görüşmeleri yapılabilecektir.

**MADDE 23-** Maddeyle, arabulucu huzurunda anlaşılması halinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı hüküm altına alınmaktadır.

**MADDE 24-** Maddeyle, Arabuluculuk Daire Başkanlığının, sicile kayıtlı arabulucuları, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listelemesi ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına göndermesi hüküm altına alınmaktadır. Bu halde, bir arabulucunun en fazla üç komisyon listesine kaydolabilmesine imkan tanınmaktadır.

**MADDE 25-** Maddeyle, arabuluculuk teşkilatına, arabuluculuk büroları dahil edilmektedir. Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulacaktır. Adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından, münhasıran bu bürolarda çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilmesi, arabuluculuk bürolarının, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapması öngörülmektedir. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların

görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından, ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilecektir.

**MADDE 26-** İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

**MADDE 27-** İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

**MADDE 28-** İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

**MADDE 29-** İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

**MADDE 30-** İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

**MADDE 31-** İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili

olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

**MADDE 32-** İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

**MADDE 33-** İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

**GEÇİCİ MADDE 1-** Geçici 1 inci maddenin birinci fıkrasıyla 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemelerinin, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edileceği hükme bağlanmaktadır. Bu sebeple bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunacaktır.

Kural olarak usul hükümleri derhal yürürlüğe girmektedir. Ancak bu Kanunla getirilen zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümlerin derhal yürürlüğe girmesi durumunda yargı mercilerinin, görülmekte olan dosyaları arabuluculuğa başvuru zorunluluğu yönünden ele almaları gerekecek olup, bu durumun getireceği sakıncalar dikkate alınarak geçici 1 inci maddenin ikinci fıkrası sevk edilmektedir. Böylece Kanunun zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümlerinin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar bakımından, zorunlu arabuluculuk aşamasının tamamlanması için ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtay tarafından usulden ret kararı verilemeyecektir.

Diğer mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilen dava ve işler, geçici 1 inci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca iş mahkemelerine devredilemeyecek; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunacaktır. Örneğin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerine istinaden asliye hukuk mahkemelerinde açılan davalar, bu fıkra uyarınca ilgili mahkemelerce görülecektir.

**MADDE 34-** Yürürlük maddesidir.

**MADDE 35-** Yürütme maddesidir.



## KAYNAKLAR

### KİTAPLAR

- AKBULUT, Ali Şahin, *İş Hukukunda İdari Para Cezaları*, 1.b.,Turhan Kitabevi, Ankara, 2007.
- ALPAGUT, Gülsevil, *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, TUHİS, İstanbul, 1998.
- ALPER, Yusuf, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*, 7.b., Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Bursa, 2015.
- ARSLAN, Ramazan -Süha Tanrıver, *Yargı Örgütü Hukuku*, 2. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2001.
- ARSLAN, Ramazan -Ejder Yılmaz-Sema Taşpınar Ayvaz, *Medeni Usul Hukuku*, 1.b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.
- BAKIRCI, Kadriye, *Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Sözleşmeli Personel Sorunu*, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul, 1992.
- BİLGE, Necip -Ergun Önen, *Medeni Yargılama Hukuku Dersleri*, 3. b., Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1978.
- BOZKURT, Argun, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, 4. b., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.
- ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 26. b., Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2013.
- ÇENBERCİ, Mustafa, *İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi*, 1. b., Güzel İstanbul Matbaası, Ankara, 1969.
- ÇİL, Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları)*, 6.b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2015.
- DEMİR, Fevzi, *Sendikalar Hukuku*, 5. b., Birleşik Matbaa, İzmir, 2007.
- ERMAN, Eyüp Sabri, *İş Davaları ve Tatbikatı*, Memleket Matbaası, Ankara, 1956.
- EYRENCİ, Öner -Savaş Taşkent-Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 7.b., Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2016.
- GERSBACH, Christian, *Swiss Employment Law*, CMS von Erlach Henrici Ltd.,Zurich, January 2012.
- GÜLMEZ, Mesut, *4/C Anarşisi Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C'ler ve 4/C'liler 1965-2012*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, *İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2000.
- KAR, Bektaş, *Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı)*, 1.b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.
- KAYAR, Nihat, *Sözleşmeli Personel Hukuku*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014.
- KAYAR, Nihat, *Kamu Personel Yönetimi*, 5.b., Ekin Yayınevi, Bursa, 2014.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, *6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü*, Legal Kitabevi San. ve Tic. Ltd. Şti., İstanbul, 2011.
- KIRMIZI, Mustafa, *6100 Sayılı Yeni HMK Değişiklikleriyle Hukuk Mahkemelerinde Görev ve Yetki*, 1.b., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011.
- KURU, Baki, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. I, 6. b., Demir Demir Müşavirlik ve Yayıncılık Ltd. Şti., İstanbul, 2001.
- KURU, Baki, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.II, 6. b., Demir Demir Müşavirlik ve Yayıncılık Ltd. Şti., İstanbul, 2001.
- KURU, Baki, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.V, 6. b., Demir Demir Müşavirlik ve Yayıncılık Ltd. Şti., İstanbul, 2001.
- KURU, Baki -Ramazan Arslan-Ejder Yılmaz, *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*, 25.b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2011.
- KURU, Baki, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, 1.b., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2015.

- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, *İş Hukuku*, 3. b., Turhan Kitabevi., Ankara, 2008.
- OĞUZ, Özgür, *Türk İş Hukuku'nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları*, 1. b., Legal Yayıncılık A.Ş., İstanbul, 2016.
- ÖZCAN, Durmuş, *Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.
- ÖZTAN, Bilge, *Medeni Hukuk'un Temel Kavramları*, 37.b., Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2012.
- PEKCANITEZ, Hakan -Oğuz Atalay-Muhammet Özekes, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku*, 13.b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.
- PEKCANITEZ, Hakan -Oğuz Atalay-Muhammet Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, 4. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.
- POSTACIOĞLU, İlhan E., *Medeni Usul Hukuku Dersleri*, 6. b., Sulhi Garan Matbaası Koll. Şti., İstanbul, 1975.
- RÜZGAR, Orhan, *İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü*, Bursa, 2011.
- SAYMEN, Ferit H., *Türk İş Hukuku*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954.
- SUR, Melda, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 5.b., Turhan Kitabevi, Ankara, 2015.
- SÜMER, Haluk Hadi, *Bireysel Basın İş Hukuku*, Mimoza Yayınları, Konya, 2013.
- SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, 11. b., Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2015.
- ŞAHLANAN, Fevzi, *Sendikalar Hukuku*, Yılmaz Ajans Matbaacılık, İstanbul, 1995.
- ŞAKAR, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, 7. b., Der Yayınları, İstanbul, 2006.
- TUNCAY, Can -F. Burcu Savaş, *Toplu İş Hukuku*, 3. b., Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul, 2013.
- TUNCAY, Can -Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 17.b., Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul, 2015.
- TUNÇOMAĞ, Kenan -Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 7. b., Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul, 2015.
- UMAR, Bilge -Ejder Yılmaz, *İsbat Yükü*, 2. b., Kazancı Hukuk Yayınları, Büyükçekmece, 1980.
- UYGUR, Turgut, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar*, Olgaç Matbaası, 1980.
- ÜSTÜNDAĞ, Saim, *Medeni Yargılama Hukuku*, C. I-II, 4. b., Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., İstanbul, 1989.
- WEISS, Manfred -Marlene Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, ed. Kluwer Law International, Alphenaan den Rijn, 2008.
- YILMAZ, Ejder, *Hukuk Sözlüğü*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.



## MAKALELER

- AKER, Halit, “Sendikanın Yazılı Başvuru Üzerine Dava Açması”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.1, 1996, ss.67-86.
- AKIN, Levent, “İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni”, *Sicil Dergisi*, S.13, Mart 2009, ss.41-48.
- AKYİĞİT, Ercan, “İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeriyle İlgili Yargıtay Kararı Üzerine”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.25, S.1, Ocak 2011, ss.38-52.
- ALPAGUT, Gülsevil, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, TİSK Yayınları., Ankara, 2016, ss.195-217.
- BASKAN, Ş. Esra, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.12, Ocak 2013, ss.315-341.
- BİRBEN, Erhan -Sezgi Öktem, “İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan*, C. 2, Beta Yayınları, İstanbul, 2001, ss.1076-1143.
- BLATMAN, Michel, “Labour Court System in France”, TheEuropeanAssociation of Labour Court Judges web site, June 2006, <http://ealcj.org/documents/francesummary.pdf>, (08.09.2015), pp.1-14
- BLOMEYER, Wolfgang, “Almanya’da İş Yargısı”, çev. Tankut Centel, *Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi*, TÜHIS, 1998, ss.71-86.
- BOZKURT, Argun, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, *Sicil Dergisi*, S.8, Aralık 2007, ss.55-65.
- BOZKURT, Argun, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.2, 2010, ss.191-206.
- BULUR, Alper, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.4, 2007, ss.30-46.
- CANBOLAT, Talat, “İş Yargılaması ve Özellikleri”, *Argumentum*, c.I, S.4, İstanbul, 1990, ss.48-52.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen, “İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu)*, Ankara, 2016, ss.159-200.
- ÇELİKOĞLU, Cengiz Topel, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yargılama Modelinde Ön İnceleme Safhası”, [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org), *Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, S.125, 2012, (22.09.2016), ss.1-65.
- ÇİL, Şahin, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2007/III, ss.57-79..
- ÇİL, Şahin, “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.72, S.2, 2014, ss.87-102.
- DEYNEKLİ, Adnan, “Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.2, 2009, ss.43-47.
- EKONOMİ, Münir, “4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/1)”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal Yayıncılık, C.4, S.15, 2007, ss.893-906.
- ERDOĞAN, Ersin -Nurbanu Erzurumlu, “İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Düşünceler”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal Yayıncılık, C.13, S.52, 2016, ss.1861-1911.
- ERDÖNMEZ, Güray, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Delillerin Gösterilmesi Ve İbrası”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.87, S.2013/5, 2013, bkz. ss.15-53.

- ERKÜN, Safa Ş., “İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 2, 1949, ss.34-48.
- ERMENEK, İbrahim, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Ön İnceleme”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Dergisi*, C.II, S.1, 2011, ss.139-176.
- ERMENEK, İbrahim, “İstinaf Kanun Yolu ve Bölge Adliye Mahkemesinin İnceleme Sınırlarının Kapsamı”, *Türkiye Adalet Akademisi İstinaf Temel Eğitimi*, 23 Mayıs-6 Haziran 2016, ss.1-19.
- ERSİNADIM, Hamza, “1961 Anayasası’ndan Bugüne Sendikaların Sosyal Faaliyetlerinin Hukuki Çerçevesi”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.12, S.4, 2012, ss.55-99.
- ERTÜRK, Şükran -İlke Gürsel, “İş Hukuku’nda Eşit Davranma İlkesi”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C.1, Beta Basım A.Ş., İstanbul, Ekim 2011, ss.425-458.
- EYRENCİ, Öner, “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel S., 2013, ss.119-146.
- FINKIN, Matthew W., “Privatization of Wrongful Dismissal Protection in Comparative Perspective”, *Oxford Industrial Law Journal*, Volume 37, Issue 2, 2008, pp.149-168.
- GLADSTONE, Alan, “Settlement of Disputes over Rights”, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, ed. Kluwer Law International, Alphenaan den Rijn, 2007, pp.689-718.
- GROSS, Balz -Roger Zuber, “Chapter 33: Switzerland” in *The International Comparative Legal Guide to: Employment and Labour Law 2015*, ed. Elizabeth Slattery- Jo Broadbent-Hogan Lovells, London, 2015, pp.233-239.
- GÜLER, Mikdat, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal Yayıncılık, C.2, S.5, 2005, ss.27-82.
- GÜLER, Şerafettin, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Ödünç İş İlişkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 21, S. 2-3, Kasım 2007-Şubat 2008, ss.90-114.
- GÜLMEZ, Mesut, “4/C”, *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II Bildiriler*, Petrol İş Yayımları, İstanbul, Ekim 2010, ss.61-92.
- GÜLVER, Ender, “İş Yargılamasında Görev”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 59, S. 1-2, 2001, ss.371-419.
- GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz Bozkurt, “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Hayatında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel S., 2014, ss.481-545.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, “İş Mahkemelerinin Görevi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.2-3, 1999, ss.77-108.
- GÜNDOĞDU, Gökmen -Hasan Kaplan, “Anonim Ortaklık ile İşçileri Arasındaki İlişkide Yönetim Kurulu Üyesinin Hukuki Durumu”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 65, S. 2, 2007, ss.253-274.
- GÖRKEM, Zeynep Ezgi, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Delil İbraz ve İkamesi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S.21, Nisan 2015, ss.659-691.
- GÜZEL, Ali -Ercüment Özkaraca-Deniz Ugan, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenileme Koşulları” *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C.I, Beta Basım A.Ş., İstanbul, Ekim 2011, ss.475-566.
- GÜZEL, Ali, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!...”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2016/III, ss.1131-1146.
- ILDIR, Gülgün, “Alternatif Uyuşmazlık Çözümü ve Hak Arama Özgürlüğü”, *75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2004, ss.385-401.
- KAR, Bektaş, “İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel Sayı, 2014, ss.869-882.

- KILINÇ, Ayşe, “İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.86, 2010, ss.383-404.
- KONCA, Nesibe Kurt, “İş Kanunu’nun 6111 Sayılı Kanun ile Değişik 91. Ve 92. Maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.24, S.1-2, 2012, ss.67-85.
- KONCA, Nesibe Kurt -Ceren Damar, “İş Yargısında İstinaf Kanun Yolu”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.125, Temmuz-Ağustos 2016, ss.187-230.
- KREMP, Pascal R. -SaschaMorgenroth, “Court Proceedings” *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, ed. JensKirchner-Pascal R. Kemp-Michael Magotsch, Heidelberg, 2010, pp.315-321.
- KURU, Baki; “İş Mahkemeleri (İş Uyuşmazlıklarının Çözülmesi)”, *Makaleler*, Arıkan Yayınevi, İstanbul, 2006, ss.429-463.
- KÜÇÜKAYDIN, Emine Aslı, “Karşı Dava”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.123, 2016, ss.209-258.
- MULLER, Knut, “German Labour Court Procedure”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı (İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi)*, 14.05.2016, ss.65-88.
- NAMLI, Mert, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, TİSK Yayınları., Ankara, 2016, ss.151-165.
- OĞUZ, Özgür -Özge Doğan, “Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.127, 2016, ss.299-316.
- ÖZBAY, İbrahim, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Topluluk Davaları”, *Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı-X*, 2012, ss.246-305.
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, “İş Sözleşmesinin Geçerli Sebep Feshinde İspat Yükü”, *Yasal Dayanak İhale ve Mali Mevzuat Dergisi*, C.I, S.1, 2014, ss.96-103.
- ÖZDEMİR, Refet, “Fransız İş Mahkemeleri”, *Adalet Dergisi*, S.1-2, 1963, ss.4-17.
- ÖZTÜRK, Berna, “Sendikal Tazminat”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.4, 2013, ss.79-119.
- PERÇİN, Gizem Ersen, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinden Arabuluculuğun Hukuksal Düzenlemelerdeki Yeri”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, C.31, S.2, 2011, ss.177-201.
- PETERSEN, Niels, “National Labour Law Profile: The Swiss Confederation”, International Labour Organization web site, [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158921/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158921/lang--en/index.htm) (03.02.2016).
- RÜZGAR, Orhan, “Basit Yargılama Usulünde Delillerin Toplanması ve Ön İnceleme”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.87, S.2013/6, 2013, ss.128-136.
- SARISÖZEN, İsmet, “İş Mahkemelerinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, *Prof. Dr. Akif Erginay’a 65 inci Yaş Armağanı*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1981, ss.201-250.
- SEVİMLİ, Kamil Ahmet, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.17, S.2, Mart 2003, ss.11-26.
- SOYER, Polat, “2495 Sayılı Yasaya Tabi Özel Güvenlik Görevlilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Sorunu-Yargıtayın İki Kararı Üzerine Not”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.4, S.3, Mayıs 1990, ss.15-17.
- SUNAR, Gülcan, “Şekli Anlamda Taraf Kavramını Kabul Etmenin İcra ve İflas Hukukunda Doğurduğu Sonuçlar”, *Prof. Dr. Ergun Önen’e Armağan*, 1.b., Alkım Yayınevi, İstanbul, Eylül 2003, ss.333-355.
- ŞAHLANAN, Fevzi, “İş Yargılaması”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 42, S. 1-4, 1976, ss.377-421.

- ŞAHLANAN, Fevzi, “İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması”, *Türk Endüstri İlişkileri Derneği III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi*, 1998, ss.107-130.
- ŞAHLANAN, Fevzi, “İş Mahkemelerinin Yetkisinin Kamu Düzeninden olması İşçinin Geçici Görevle Başka İşyerinde Görevlendirilmiş Olması Karar İncelemesi”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S.348, Mart 2009, ss.2-4.
- ŞEN, Murat, “İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmeleri”, *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.8, S.1-2, 2004, ss.563-581.
- ŞENER, Battal, “Sendikaların Dava Ehliyetinin Topluluk Davası Kapsamında Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.18, S.2, 2016 (Basım yılı 2017), ss.167-206.
- TANRIVER, Süha, “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.64, 2006, ss.151-177.
- TAŞPINAR, Sema, “Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımındaki Rolü”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.45, S.1-4, 1996, ss.533-572.
- TEMİR, Arif, “İş Hukuku Cezalarından Nasıl Kurtulunur?”, *Yaklaşım Dergisi*, S.202, Ekim 2009, ss.206-211.
- TUNCAY, Can, “Çalışma İlişkilerinde Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, C.I, Beta Basım A.Ş., İstanbul, Ekim 2011, ss.725-770.
- UĞUR, Aynaz, “İş Mahkemeleri Kanunu’nun Temel Özellikleri ve HMK Karşısındaki Durumu”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.110, Ocak-Şubat 2014, ss.11-32.
- UŞAN, M. Fatih, “3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.8, S.2, Mart 1994, ss.9-21.
- ÜNLÜTEPE, Mustafa -Yasemin Başmanav, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.1-2, 2012, ss.247-283.
- YENİSEY, Kübra Doğan, “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, TİSK Yayınları., Ankara, 2016, ss.167-193.
- YILMAZ, Ejder, “İstinaf Kavramı”, *Rekabet Kurumu Perşembe Konferansları*, Ankara 2006, ss.205-221.
- YILMAZ, Ejder, “İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler”, *Sicil Dergisi*, S.4, Aralık 2006, ss.20-31.
- YILMAZ, Ejder, “İş Mahkemeleri Kanunu’nun Değiştirilmesi İhtiyacı”, *Sicil Dergisi*, S.8, Aralık 2007, ss.5-12.
- YILMAZ, Ejder, “Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanunu’yla Getirilen Değişiklikler”, <http://docplayer.biz.tr/2724784-Yeni-hukuk-muhakemeleri-kanunu-yla-getirilen-degisiklikler.html>, (16.03.2015), ss.1-40.
- YILMAZ, Halil, “İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler”, *Sicil Dergisi*, S.18, Haziran 2010, ss.70-85.
- YILMAZ, Halil, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?”, *Sicil Dergisi*, S.24, Aralık 2011, ss.189-205.
- YİĞİT, Yusuf, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.14, Sayı S.2, 2012, ss.101-166.
- YORULMAZ, Çiğdem, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2010/I, ss.203-220.
- ZIMMERMANN, Helmut, “LabourJurisdiction in Federal Republic of Germany”, *TheEuropeanAssociation of Labour Court Judges web site*, <http://ealcj.org/docs/germanysummary.pdf>, (14.10.2015), pp. 1-6.

## YÜKSEK LİSANS TEZLERİ

- BAŞTERZİ, Fatma, *İş Yargısı*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 1999.
- ERDÖNMEZ, Güray, *İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 1998.
- YAYIN, Emre, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa, 2015.
- YILMAZ, Mehmet, *Medeni Usul Hukukunda Mahkemelerin Kamu Düzenine İlişkin Yetkisi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2004.

## MAHKEME İÇTİHATLARINDA KULLANILAN DERGİLER ve İNTERNET ADRESLERİ

- Çimento İşveren Dergisi*, C.8, S.1, Ocak 1994.
- Çimento İşveren Dergisi*, C.15, S.2, Mart 2001.
- İstanbul Barosu Dergisi*, C.87, S.4, 2013.
- İş Hukuku Dergisi*, Kazancı Kaynakları Basım Yayım A.Ş., C. 1, S. 3, 1991.
- İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal Yayıncılık, C. 9, S. 34, 2012.
- Kararara İctihat Bilgi Bankası* <http://www.kararara.com/>
- Kazancı İctihat Bilgi Bankası* <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>
- Türkiye Barolar Birliği Dergisi* S.5, 1989.
- Yargıtay Kararları Dergisi*, C.6, S.2, 1980.
- Yargıtay Kararları Dergisi*, C.15, S.7, 1989.
- Yargıtay Kararları Dergisi*, C.21, S.9, 1995.
- Yargıtay Kararları Dergisi*, C.26, S.11, 2000.

## DİĞER İNTERNET ADRESLERİ

- <http://about-france.com/dictionary/p.htm>.
- <http://www.istanbulbam.adalet.gov.tr/yargicevresi.php>
- <http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/ankarabam.pdf>
- [http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/antalyabam\(1\).pdf](http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/antalyabam(1).pdf)
- <http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/erzurumbam.pdf>
- <http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/Gaziantep.pdf>
- <http://www.istanbulbam.adalet.gov.tr/dosyalar/hukukisbolumu.pdf>
- <http://www.izmirbam.adalet.gov.tr/hukukisbolumu.pdf>
- <http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/files/samsunbam.pdf>
- [http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/Teskilat/mevzuat/etik\\_kurallar.html](http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/Teskilat/mevzuat/etik_kurallar.html)
- <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http:...>

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Fatih GÜLTEKİN
Tez Adı	5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Bağlamında İş Yargısı
Enstitü	Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışman(lar)ı	Prof. Dr. Pir Ali KAYA
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) izni	<input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin sadece içindekiler, özet, kaynakça ve içeriğinin % 10 bölümünün fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin vermiyorum
Yayımlama izni	<input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin Veriyorum

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih:

İmza :