

İŞ MAHKEMELERİNDE YARGILAMA USULÜ



OYA TURGUT

EYLÜL 2019

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ MAHKEMELERİNDE YARGILAMA USULÜ

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. NESİBE KURT KONCA

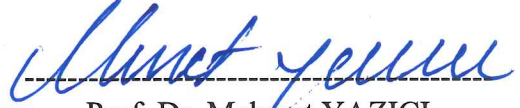
HAZIRLAYAN
OYA TURGUT

ANKARA
2019

Tez Başlığı: İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü

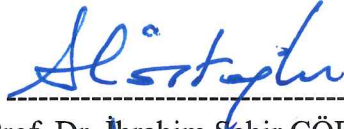
Tezi Hazırlayan: Oya Turgut

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı:



Prof. Dr. Mehmet YAZICI
Enstitü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığımı onaylarım.



Prof. Dr. İbrahim Sahir ÇÖRTOĞLU
Özel Hukuk ABD Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup Yüksek Lisans Tezi olarak uygun bulunmuştur.



Doç. Dr. Nesibe KURT KONCA
Tez Danışmanı

Tez sınav Tarihi : 12.09.2019

Tez Jüri Üyeleri:

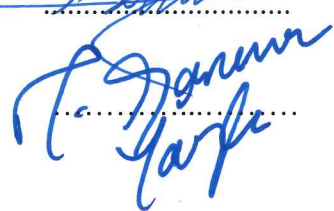
Doç. Dr. Nesibe KURT KONCA (Çankaya Üniv.)



Dr. Öğr. Üyesi Seyhan SELÇUK (Antalya Bilim Üniv.)



Dr. Öğr. Üyesi Tolunay OZANEMRE (Çankaya Üniv.)

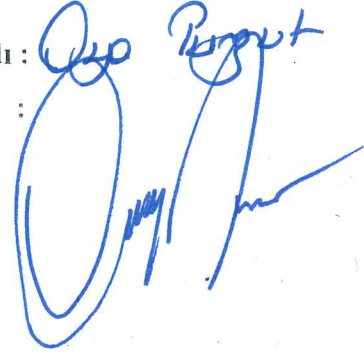


ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallarını gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. 12.09.2019

Adı Soyadı :

İmzası :

Osman Rıza


ÖZET

İŞ MAHKEMELERİNDE UYGULANAN YARGILAMA USULÜ

TURGUT, Oya

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Nesibe KURT KONCA

2019, Ankara

İşçilerin hakları ve hukuki statüleri zaman içerisinde sürekli olarak değişim ve gelişim göstermiş bu değişim ve gelişime bağlı olarak, işçilerin haklarına ulaşabilmeleri için izlemeleri gereken yol da hızlandırılmış ve kolaylaştırılmıştır. Ülkemizde 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 4 Ağustos 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile bir ihtisas mahkemesi olarak iş mahkemeleri kurulmuş ve iş uyuşmazlıklarının iş yargısında ihtisaslaşmış hakimler tarafından daha hızlı bir şekilde çözümlenmesi amaçlanmıştır. İş yaşamının dinamizmi neticesinde 5521 sayılı Kanun zaman içerisinde yetersiz kalmış ve iş mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulünde değişikliğe gidilmesi kaçınılmaz bir hal almıştır. Bu kapsamda yaşanan sorunlara çözüm sunmak üzere 12/10/2017 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bunun dışında 2011 yılında 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, 2012 yılında 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu yürürlüğe girmiştir. İş yargılamasında 7036 sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

7036 sayılı Kanun ile, Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda bir dava şartı olarak arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmiş (İş M. K. m.3), iş mahkemeleri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine dair

hükümlerinden doğan uyuşmazlıklara da bakmakla görevlendirilmiş (İş M. K. m.5), kanun yollarına başvuru süresi ve bu sürenin başlangıç tarihi Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile uyumlu hale getirilmiş (İş M. K. m.7) ve kanunda düzenlenen bir takım dava ve işler hakkında temyiz yoluna başvuru imkanı kaldırılarak bu dava ve işlerin istinaf incelemesi neticesinde kesinleşeceği (İş M. K. m.8) düzenlenmiştir.

7036 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu'nun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıkların da iş mahkemelerinin görev alanında olduğu düzenlenmiş ancak idari para cezalarından kaynaklanan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinin görev alanının dışında bırakılmıştır.

7036 sayılı Kanun'un 6. maddesi ile, davalının yerleşim yeri ve işin yapıldığı yer yetki kuralının yanı sıra, işlemin yapıldığı yer ile iş kazasından doğan tazminat davalarında kazanın veya zararın meydana geldiği yer ve zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesinin yetkisine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

2014 yılında 5521 sayılı Kanun'da değişiklik yapılarak iş davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvuru zorunluluğu ve Kurum'un ferî müdahalesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiş, 7036 sayılı Kanun ile de bu düzenlemeler kabul edilmiştir. Hizmet tespit davaları dışında, sosyal güvenlik mevzuatından doğan uyuşmazlıklarda Kuruma başvuru zorunluluğu getirilmiştir.

Anahtar Kelime: İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü, 7036 sayılı Kanun.

ABSTRACT

JUDICIARY PROCEDURE APPLIED IN LABOR COURTS

TURGUT, Oya

Institute of Social Sciences, Department of Private Law

Thesis advisor: Assoc. Prof. Nesibe KURT KONCA

2019, Ankara

The rights and legal status of workers have evolved and developed continuously over time. As a result of this change and development, the way that workers have to follow to reach their rights has been accelerated and facilitated. In our country, Law on Labor Courts No. 5521 entered into force on August 4, 1950. Labor courts have been established as a specialized court and it is aimed to resolve labor disputes more quickly by specialized judges in the labor judiciary. As a result of the dynamism of business life, Law No. 5521 has become insufficient over time and it is inevitable to change the judicial procedure to be applied in labor courts. In order to provide solutions to the problems in this context, Labor Law No. 7036 adopted on 12/10/2017 entered into force on 25/10/2017. In addition, Law No. 6100 on Civil Procedure in 2011 and Law No. 6325 on Mediation in Civil Disputes entered into force in 2012. In cases where there are no provisions in Law no. 7036, the provisions of the Code of Civil Procedure will apply.

With the Law No. 7036, the law requires the applicant to apply to a mediator as a condition of a lawsuit in cases filed with an employee or employer based on an

individual or collective bargaining agreement and for compensation and reinstatement (Law on Labor Courts (İş MK), Art.3), the labor courts arising from the provisions of the Turkish Code of Obligations and the date of application to the remedies and the commencement date of this period have been brought into line with the Law of Civil Procedure (İş. MK. Art. 7) and the possibility of appealing against a number of cases and works regulated in the law has been abolished. It is regulated that the lawsuits and works will be finalized as a result of the review of appeal (İş MK Art..8).

With the adoption of Article 5 of the Law no. 7036, the disputes arising from the labor and social security legislation to which the Social Security Institution and the Turkish Labor Institution are parties are included in the jurisdiction of the labor courts, but the disputes arising from administrative fines are excluded from the jurisdiction of the labor courts.

Article 6 of Law no. 7036 includes the authority of the defendant's place of residence and workplace, as well as the jurisdiction of the court in the settlement of the workplace and the injured worker in the place where the work was carried out and the damages resulting from the occupational accident.

In 2014, Law no. 5521 was amended and regulations regarding the obligation to apply the Social Security Institution in labor lawsuits and the interventions of the Institution were included, and these regulations were also adopted by the Law No. 7036. In addition to the cases of service determination, it has been an obligation to apply to the Institution for any disputes arising from social security legislation.

Keywords: Judiciary Procedure in Labor Courts, Law No. 7036.

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. İŞ MAHKEMELERİNİN KURULUŞU, TEŞKİLATI, GÖREV VE YETKİSİ.....	5
1.1. İŞ MAHKEMELERİNE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER.....	5
1.1.1. İŞ MAHKEMELERİNİN TARİHÇESİ.....	7
1.1.2. İŞ MAHKEMELERİNİN KURULUŞU.....	10
1.1.3. İŞ MAHKEMELERİNİN KURULUŞ AMACI.....	11
1.1.4. İŞ MAHKEMELERİNİN NİTELİĞİ.....	15
1.1.5. İŞ MAHKEMELERİNİN TEŞKİLATI	17
1.2. İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVİ	22
1.2.1. 7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NA GÖRE GÖREV TAYİNİNDE ESAS ALINACAK ÖLÇÜTLER... ..	25
1.2.1.1. Şahıs Unsuru.....	28
1.2.1.1.1. İşçi.....	28
1.2.1.1.2. İşveren, Alt İşveren ve İşveren Vekili.....	31
1.2.1.1.3. Çıraklar ve Sözleşmeli Personelin Hukuki Durumu.....	33

1.2.1.2. Konu Unsuru.....	35
1.2.2. DİĞER KANUNLAR BAKIMINDAN İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVİ.....	37
1.2.2.1. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'ndan Doğan Davalar.....	37
1.2.2.2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan Doğan Davalar.....	40
1.2.2.3. 5953 Sayılı Kanun'dan Doğan Davalar.....	43
1.2.2.4. Deniz İş Kanunu'ndan Doğan Davalar.....	44
1.2.2.5. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Doğan Davalar.....	47
1.3. İŞ MAHKEMELERİNİN YETKİSİ.....	48
1.3.1. 7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NA GÖRE YETKİ.....	50
1.3.1.1. Davalının Yerleşim Yeri Esası.....	52
1.3.1.2. İşin veya İşlemin Yapıldığı Yer Esası	54
1.3.2. İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NA İLİŞKİN YETKİ KURALLARININ DİĞER KANUNLAR BAKIMINDAN UYGULANMASI.....	58
1.3.2.1. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan	58
1.3.2.2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan Doğan Davalar.....	59
1.3.2.3. İş Kanunu'ndan Doğan Davalar.....	61
1.3.3. İŞ DAVALARINDA YETKİ SÖZLEŞMESİ.....	62
1.3.4. YETKİ İTİRAZI.....	65
İKİNCİ BÖLÜM.....	67
2. İŞ YARGILAMASINA HAKİM OLAN İLKELER VE İŞ MAHKEMELERİNDE UYGULANAN YARGILAMA USULÜ.....	67
2.1. İŞ YARGILAMASINA HAKİM OLAN İLKELER.....	67
2.2. İŞ MAHKEMELERİNDE UYGULANAN YARGILAMA USULÜ.....	74
2.2.1. DAVANIN AÇILMASI.....	80
2.2.1.1. Dava Dilekçesi.....	81

2.2.1.2.Davanın Açılma Zamanı.....	83
2.2.1.3.Dava Açılmasının Sonuçları.....	84
2.2.2. DAVA ÇEŞİTLERİ.....	87
2.2.2.1. Mahkemeden Talep Edilen Hukuki Korumaya Göre.....	87
2.2.2.1.1. Eda Davası.....	87
2.2.2.1.2. Tespit Davası.....	91
2.2.2.1.3. İnşai Dava.....	92
2.2.2.1.4. Kısmi Dava.....	94
2.2.2.1.5. Belirsiz Alacak Davası.....	98
2.2.2.2. Talep Sonucunun Niceliğine Göre Dava Çeşitleri,.....	102
2.2.2.2.1. Davaların Yığılması.....	102
2.2.2.2.2. Terditli Dava.....	104
2.2.3.DAVAYA CEVAP.....	105
2.2.3.1.Cevap Dilekçesi.....	105
2.2.3.2.Cevap Süresi.....	107
2.2.3.3.Cevap Dilekçesi Vermenin Sonuçları.....	109
2.2.3.4.Süresi İçerisinde Cevap Dilekçesi Vermemenin Sonuçları.....	111
2.2.3.5.Karşılık Dava.....	112
2.2.4.İDDİA VE SAVUNMANIN DEĞİŞTİRİLMESİ VE GENİŞLETİLMESİ YASAĞI.....	114
2.2.5.ISLAH.....	118
2.2.6. ÖN İNCELEME.....	120
2.2.6.1.Yapılış Şekli.....	122
2.2.6.2.Dava Şartları.....	125
2.2.6.2.1.Dava Şartı Kavramı.....	125
2.2.6.2.2.Dava Şartlarının Çeşitleri.....	126
2.2.6.2.2.1. Genel Dava Şartları.....	126
2.2.6.2.2.2. Özel Dava Şartları.....	131

2.2.6.2.2.2.1. Dava Şartı Arabuluculuk.....	131
2.2.6.2.2.2.2. Hizmet Tespiti Davası Dışındaki Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Davalarda Önce Sosyal Güvenlik Kurumuna Başvuru Zorunluluğu.....	141
2.2.6.2.3.Dava Şartlarının İncelenmesi.....	143
2.2.6.3. İlk İtirazlar.....	145
2.2.6.3.1.İlk İtiraz Kavramı.....	145
2.2.6.3.2.İlk İtirazların İncelenmesi.....	146
2.2.6.4. Ön İncelemenin Sona Ermesi.....	148
2.2.7. TAHKİKAT.....	150
2.2.7.1.Tahkikat Yapılmasına Gerek Olan ve Olmayan Haller.....	152
2.2.7.2.İş Yargısında İspat ve Deliller.....	154
2.2.7.2.1.İş Yargısında Delil Kavramı.....	158
2.2.7.2.2.Delillerin İleri Sürülüşü.....	159
2.2.7.2.3.İş Yargısında Delil Çeşitleri ve Delillerin İncelenmesi.....	161
2.2.7.3. Tahkikatın Yapılma Şekli.....	164
2.2.7.4.Tahkikatın Sona Ermesi	165
2.2.8.HÜKÜM.....	166
2.2.8.1.Hükmün Tavzih ve Tashihi.....	167
2.2.9. DAVA DOSYASININ İŞLEMDEN KALDIRILMASI, DAVANIN YENİLENMESİ, DAVANIN AÇILMAMIŞ SAYILMASI.....	170
2.2.9.1.İŞ YARGILAMASINDA KABUL, SULH, FERAGAT.....	173
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	176
3.İŞ YARGILAMASINDA KANUN YOLLARI.....	176
3.1.İSTİNAF KANUN YOLU.....	177
3.1.1.İŞ YARGISINDA İSTİNAF YOLU.....	178
3.1.1.1.İş Mahkemeleri Kanunu'nda İstinaf Düzenlemesi.....	178

3.1.1.2.İstinafa Tabi İş Yargısı Kararları.....	179
3.1.1.2.1.Nihai Kararlara Karşı İstinaf Yolu.....	180
3.1.1.2.2.Geçici Hukuki Koruma Kararlarına Karşı İstinaf Yolu.....	183
3.1.2.İSTİNAF BAŞVURUSUNUN SÜRESİ.....	185
3.1.3.İSTİNAF SEBEPLERİ.....	187
3.1.4.İSTİNAF BAŞVURUSU.....	189
3.1.5.İSTİNAF İNCELEMESİ.....	190
3.1.6.İSTİNAF YARGILAMASI NETİCESİNDE VERİLEBİLECEK KARARLAR.....	194
3.2.TEMYİZ KANUN YOLU.....	197
3.2.1.İŞ YARGISINDA TEMYİZ.....	198
3.2.1.1.İş Mahkemeleri Kanunu'nda Temyiz Düzenlemesi.....	198
3.2.1.2.Temyizi Kabil İş Yargısı Kararları.....	201
3.2.2.TEMYİZ SÜRESİ.....	203
3.2.3.TEMYİZ SEBEPLERİ.....	204
3.2.4.TEMYİZ İNCELEMESİ	207
3.2.5.TEMYİZ KANUN YOLU İNCELEMESİ NETİCESİNDE VERİLECEK KARARLARIN DURUMU.....	208
3.3.İŞ YARGILAMASINDA OLAĞANÜSTÜ KANUN YOLU.....	211
SONUÇ.....	216
KAYNAKÇA.....	220
EKLER.....	236

KISALTMALAR LİSTESİ

- ABD.** : Ankara Barosu Dergisi
- ADER.** : Adalet Dergisi
- AHBVÜHFD.**: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
- AÜHFD.** : Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
- ANÜHFD.** : Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
- AÜEHFD.** : Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
- AYM.** : Anayasa Mahkemesi
- Bkz.** : Bakınız
- C.** : Cilt
- ÇDER.** : Çalışma Dergisi
- ÇİD.** : Çimento İşveren Dergisi
- ÇTD.** : Çalışma ve Toplum Dergisi
- DEÜHFD.** : Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
- Dn.** : Dipnot
- E.** : Esas
- İBD.** : İstanbul Barosu Dergisi
- İBK.** : İçtihadı Birleştirme Kararı
- İHD.** : İş Hukuku Dergisi
- İÜHFM.** : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
HSK.	: Hakimler Savcılar Kurulu
HSYK.	: Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu
HUMK.	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
HÜHFD.	: Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İAÜHFD.	: İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İNÜHFD.	: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İş K.	: İş Kanunu
İş M. K.	: İş Mahkemeleri Kanunu
İŞKUR.	: Türkiye İş Kurumu
K.	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
m.	: madde
MÜHFD.	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
RG	: Resmi Gazete
SGDD.	: Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SİHD	: Sicil İş Hukuku Dergisi
TBBD.	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TÜHİS	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi
UYAP	: Ulusal Yargı Ağı Projesi

vb. : ve benzeri

VMDD. : Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi

vd. : ve devamı

YÜED. : Yaşar Üniversitesi E- Dergisi



GİRİŞ

İnsan hakları ve hukuk sistemlerinin zaman içerisindeki gelişim ve değişimleri ile birlikte ne kadar ideal düzenlemeler getirilirse getirilsin, insan doğasının ve insan ilişkilerinin neticesi olarak bir takım uyuşmazlıkların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Genellikle taraflar arasındaki çıkar farklılıklarından doğan bu uyuşmazlıklar çalışma yaşamında da günbegün kendini göstermektedir. Kanun koyucu yaşamın diğer alanlarından farklı olacak şekilde çalışma yaşamında meydana gelen kimi uyuşmazlıkların çözümünü hukukun çizdiği sınırlar içerisinde taraflara bırakmıştır. Tamamen sosyo-ekonomik mahiyette olan bu uyuşmazlıklar (conflits d'ordre economique)¹ iş hukukunda taraflar arasındaki çıkar çatışmasını en belirgin kılan uyuşmazlıklardır. Buna karşın çalışma yaşamındaki bu tür çıkar uyuşmazlıklarının dışında kalan hukuki uyuşmazlıkların çözümü ise kamu gücüne yani devlete bırakılmıştır.

1982 Anayasası'nın 2. maddesi ile Türkiye Cumhuriyeti'nin "sosyal bir hukuk devleti olduğu hüküm altına alınmıştır. "Sosyal devlet" kavramını Ergun Özbudun, "devletin sosyal adaleti ve sosyal barışı sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini meşru ve gerekli gören bir anlayış" olarak tanımlamıştır². Hukuk devleti, âdil bir hukuk düzeni kuran ve bu düzeni devam ettirmekle kendini yükümlü kılan, insan haklarına saygılı ve bu hakları koruyucu, bütün davranışlarında Anayasa'ya ve hukuk kurallarına uyan, bütün eylem ve işlemleri yargı denetimine bağlı olan devlettir³. Yani sosyal bir hukuk devleti, "güçlüler karşısında güçsüz olanları koruyarak gerçek eşitliği yani toplumsal dengeyi ve sosyal adaleti sağlamakla yükümlü devlettir" ve herkese insan onuruna yakışan asgari bir yaşam düzeyi sağlamaya yönelik tedbirler almak ve çalışma hakkı, adil

1 MOLLAMAHMUTOĞU, H., ASTARLI, M., BAYSAL, U.: İş Hukuku, Ankara, 2014, s. 155-156.

2 ÖZBUDUN, E.: Türk Anayasa Hukuku, Ankara, 2018, s. 99.

3 Anayasa Mahkemesi, 25/05/1976 Tarih, 1976/1 Esas, 1976/28 Karar.

ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi sosyal haklar tanımakla yükümlüdür⁴. Bu sebeple kanun koyucu iş hukuku ve iş yargılaması hükümleri ile işveren karşısında daha güçsüz bir statüde bulunan işçiyi koruma amacı gütmektedir. Uygulamada da “işçi lehine yorum” ve “işçinin korunması” ilkeleri benimsenerek işçi aleyhine sonuç doğacak yorumlardan kaçınmak amaçlanmıştır. Nitekim Yargıtay da 1958 tarihli içtihadı birleştirme kararı ile, “ iş hukuku hükümlerinin yorumlanmasında tereddüt hasıl olması halinde işçinin lehine yorum yapılması gerektiğini ve bu yorumun iş yargılamasının temel kurallarından olduğunu” kabul etmiştir⁵. Ancak işçi lehine yorum ve işçinin korunması ilkeleri uygulanırken adil yargılanma ve hukuki belirlilik ilkelerinin de göz ardı edilmemesi gerekir. Bu nedenle iş yargısında öncelikle İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uygulanmalı kanunda açıklık bulunmayan hallerde genel usul kuralları uygulanmalı, şayet bir tereddüt hasıl ise ve yorum yapılması gerekiyor ise bu yorumun işçi lehine yapılması asıl olmalıdır. İş yargısında delillerin kesinlik göstermediği veya bir delilin diğerine göre üstünlük taşımadığı durumlarda deliller işçi lehine değerlendirilmelidir. Örneğin, işverenin ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak işçiye ibraname sözleşmesi imzalatması veya istifa dilekçesi alması iddiaları değerlendirilirken işçinin bunların geçersizliğine ilişkin her türlü delile başvurabilmesinin kabul edilmesi işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri ile bağdaşmaktadır⁶.

Çalışma yaşamında işçi diğer aktörlere nazaran daha zayıf bir statüde bulunduğu için devletler iş ilişkilerini düzenlerken öncelikle işçiyi koruma amacını göz önünde bulundurmalıdır. Bu kapsamda yapılacak düzenlemeler işçinin alacağına en kolay, en çabuk ve en ekonomik şekilde ulaşmasını sağlamalıdır. Bu kapsamda iş davalarının alanında uzman hakimler tarafından özel mahkemelerde, diğer mahkemelerde uygulanan yargılama usulünden ayrı bir usul ile görülmesi gerekmektedir. Pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de özel mahkeme niteliğinde olan iş mahkemeleri kurulmuş ve iş uyuşmazlıklarının hızla çözümlenebilmesi adına bu mahkemelere özgü ayrı bir yargılama usulü getirilmiştir.

4 **GÖZLER, K.** Türk Anayasa Hukuku, Bursa ,2000, s 160.

5 Yargıtay, İBK, 27/05/1958 Tarih, 1957/15 Esas, 1958/5 Karar, RG. 26/09/1958, S. 10017.

6 **KÖME AKPULAT, A.:** İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, İstanbul, 2018, s. 335 vd.

İşçilerin hukuki statüsü ve hakları tarih içerisinde sürekli bir değişim ve gelişim göstermiş ve haklarına ulaşabilmeleri için izlemeleri gereken yol hızlandırılmış ve kolaylaştırılmıştır. Ülkemizde 4 Şubat 1950 tarihinde 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 7424 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmış ve 6 ay sonra 4 Ağustos 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile bir ihtisas mahkemesi olarak iş mahkemeleri kurulmuş ve iş uyuşmazlıklarının iş yargısında uzmanlaşmış hakimler tarafından daha hızlı bir şekilde çözümlenmesi amaçlanmıştır. Ancak iş yaşamının dinamiği neticesinde ortaya sürekli ve çok sayıda uyuşmazlık çıkmış ve zamanla iş mahkemelerinin iş yükü bir hayli artmıştır. Bu sebeple iş uyuşmazlıklarının çözüm süreci uzadıkça uzamıştır. Böylece 5521 sayılı Kanun zaman içerisinde yetersiz kalmış iş mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulünde değişikliğe gidilmesi kaçınılmaz bir hal almıştır. Bu kapsamda yaşanan sorunlara çözüm sunmak üzere 12/10/2017 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Ülkemizde 04/08/1950 tarihinde yürürlüğe giren 5521 sayılı Kanun, iş yaşamının dinamizmi ve iş uyuşmazlıklarının sürekli bir artış göstermesi sebebiyle zaman içerisinde yetersiz kalmıştır. Bu yetersizliğin ortadan kalkması amacıyla 5521 sayılı Kanun’da farklı zamanlarda pek çok değişiklik yapılmıştır. Bunun dışında 2011 yılında 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, 2012 yılında 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu yürürlüğe girmiştir. İş uyuşmazlıklarının artışı, bu uyuşmazlıkların hızlı, basit ve ucuz çözümlenmesi amacının bir türlü yerine getirilememesi ve mevzuatta meydana gelen çokça değişiklik sebebiyle iş yargılamasında yeni bir yasal düzenlemeye gidilmesi zorunlu hale gelmiştir. Bu sebeple 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Meydana gelen mevzuat değişiklikleri sebebiyle iş yargılamasına ilişkin geçmiş tarihlerde yazılan kaynakların, bugünkü iş yargılamasında uygulanacak usul bakımından yetersiz kalacağı, uygulamada ve doktrinde kaynak ihtiyacı oluşacağı göz önüne alınarak bu yüksek lisans tez çalışmasının konusu seçilmiştir.

“İş Mahkemelerinde Uygulanan Yargılama Usulü” başlıklı bu yüksek lisans tez çalışması, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş mahkemelerinin kuruluşu, tarihçesi, teşkilatlanması, kuruluş amacı ve iş mahkemelerinde uygulanan

görev ve yetki kuralları üzerinde durulacak, iş mahkemelerinin tarihçesi ve teşkilatı açıklanırken yabancı hukuk sistemlerinden örneklere yer verilecek ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte iş yargılamasında görev ve yetki kuralları bakımından ne şekilde bir uygulama izleneceği izah edilmeye çalışılacaktır.

İkinci bölümde, iş yargılamasına hakim olan ilkeler, iş yargılamasında uygulanan yargılama usulü olan basit yargılama usulü, dava çeşitleri, ıslah, iş mahkemelerinde öninceleme ve tahkikat aşamalarının usul kuralları, 7036 sayılı yasa ile getirilen dava şartı olan zorunlu arabuluculuk kurumu, davayı sona erdiren taraf işlemleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvuru zorunluluğu konuları açıklanmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın son bölümü olan üçüncü bölümde ise, iş yargısında olağan kanun yolları olan istinaf ve temyiz kanun yolları, bu kanun yollarının iş yargılamasının amaçları ile paralel olarak ne şekilde işleyeceği ve iş yargısında olağanüstü kanun yolu konuları izah edilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ MAHKEMELERİNİN KURULUŞU, TEŞKİLATI, GÖREV VE YETKİSİ

1.1. İŞ MAHKEMELERİNE İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

İş hukukunun uzmanlık gerektiren bir alan olması ve işçiyi koruyucu niteliği, iş davalarının içerdiği özellikler genel mahkemelerin dışında özel bir iş yargısının oluşturulmasını zorunlu kılmıştır. Bu nedenle ülkemizde de iş davalarına iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında uzmanlaşmış iş mahkemeleri tarafından bakılmaktadır⁷. İş hukukunun işçiyi koruyucu ruhu doğrultusunda özel bir uzmanlık gerektiğinden kurulan iş mahkemeleri bugün tek hakimli olarak görev yapan özel mahkemelerdir⁸. Bugün Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Zonguldak, Kırıkkale, Kocaeli, Ceyhan, Diyarbakır, Kütahya, Karabük, Samsun, Eskişehir, Balıkesir, Gaziantep gibi sanayinin gelişmiş olduğu yerlerde ayrı iş mahkemeleri kurulmuştur⁹. İş davasının az bulunduğu yerlerde ise, ayrı bir iş mahkemesi kurulmamış, bu yerlerde iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemeleri iş davalarına bakmaktadır¹⁰.

İş yargılamasında işçinin kendisine iş kanunlarıyla tanınan haklarını mümkün olduğunca masrafsız, kolay ve çabuk bir şekilde kullanmasının sağlanması amaçlandığı için iş mahkemelerinde bu amaca uygun düşecek şekilde “işçiyi koruma ilkesi” de gözetilerek özel bir yargılama usulü uygulanmalıdır.

7 SÜZEK, S.: İş Hukuku, İstanbul, 2017, s. 115.

8 GÜNAY,C.İ.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, 2000, s. 21.

9 BOZKURT, H.A.: İş Yargılaması Usul Hukuku (Zorunlu Arabuluculuk Uygulaması, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu, İstinaf Mahkemesi Uygulaması), Ankara, 2018, s. 27.

10 KURU,B.: Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt IV., İstanbul, 1984, s. 3845.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte iş yargılamasında “sözlü yargılama usulü”¹¹ kaldırılarak “basit yargılama usulü” uygulanmaya başlamıştır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda iş yargılamasında uygulanacak usul hükümlerine dair özel birtakım düzenlemeler bulunmakla birlikte bu kanunda boşluk bulunması halinde Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun basit yargılama usulüne ilişkin hükümleri uygulanacaktır. Basit yargılama usulü Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 316 ila 322. maddeleri arasında düzenlenen, yazılı yargılama usulüne nazaran daha basit ve hızlı bir şekilde çözümlenmesi gerektiği düşünülen dava ve işler için getirilmiş olması bakımından¹² iş yargılaması ile aynı amaca hizmet etmektedir. Ancak basit yargılama usulü ile getirilen düzenlemeler “işçinin korunması ilkesi” gözetildiğinde iş yargısında amaçları ve beklenen sonuçları karşılamamaktadır. Özellikle “iddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağının” basit yargılama usulünde tüm vakıaların ve vakıaların ispatlanacağı delillerin dilekçede gösterilmesi kuralı ile yazılı yargılama usulüne göre daha katı bir şekilde uygulanması, işçi için hak kayıplarına yol açabilecek düzenlemelerdendir¹³. Yine basit yargılama usulünde öngörülen yargılama sürelerine ilişkin düzenlemeler, iş yargılamasında uygulanamaması bakımından işçinin hak ve alacaklarına ulaşması sürecini geciktirebilmekte ve mağduriyetine yol açabilmektedir. Bu bakımdan “işçinin korunması” ve “işçi lehine yorum” ilkeleri ışığında iş uyuşmazlıklarının daha kısa sürede ve daha basit çözümlenebilmesi adına basit yargılama usulünden farklı olarak sürelerin, delil ileri sürebilme zaman ve şeklinin iş uyuşmazlıklarına özel olacak bir yargılama usulü ile düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bunun dışında yine “işçinin korunması” amacına uygun olarak işçi lehine yetki sözleşmesi yapılabilmesi ve iş uyuşmazlıklarında “kendiliğinden araştırma” ilkesinin uygulanması yönünde yapılacak yasal düzenlemelerin, ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf durumda olan işçinin mağduriyetinin önüne geçeceği kanaatindeyiz.

11 Ayrıntılı bilgi için bkz.,**KURU,B.:** Sözlü Yargılama Usulü, S. 9-10, ADER., 1963, s. 910-928.

12 **TANRIVER,S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 1110, **ARSLAN R., YILMAZ E., TAŞPINAR AYZAZ S., HANAĞASI E.:** Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2018, s. 729, **BUDAK, A.C., KARAASLAN, V.:** Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2018, s. 309.

13 **DOĞAN, Ö., OĞUZ, Ö.:** Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü, TBBD., 2016, s. 315.

1.1.1. İŞ MAHKEMELERİNİN TARİHÇESİ

Tarihte bilinen ilk iş mahkemesi Fransız iş mahkemeleridir. Fransa’da ilk iş mahkemeleri “Prud’hommes Kurulu” adı ile kurulmuştur. Dönemin koşulları incelendiğinde aralarında eşitlik bulunmayan ve sadece ustalar arasından seçilen mahkeme üyelerinin görevlerinin, sanat disiplinine gözcülük etmek ve loncalar arasındaki uyuşmazlıklara bakmak olduğu, çalışan-çalıştıran uyuşmazlıkları ise, devletin en yüksek memurlarının, belediye başkanlarının ve echevin adı verilen belediye hakimlerinin çözüme ulaştırdığı görülmektedir¹⁴.

1789 yılında gerçekleşen Fransız İhtilali’nden sonra genel mahkemelerin donanım ve işleyiş bakımından yetersiz kalması üzerine iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi için özel mahkemelere ihtiyaç duyuldu. İlk Prud’hommes Kurulu Lyon’daki ipek işçileri tarafından 1. Napeleon’a yapılan başvuru üzerine 18 Mart 1806’da kuruldu ancak bu Prud’hommes Kurulları bugünkü iş mahkemelerinden oldukça farklı bir yapıya sahipti. Çünkü, Prud’hommes Kurulları sadece işverenlerle küçük teşebbüs erbabını kapsıyor, işçi temsilcilerine yer vermiyordu¹⁵. Prud’hommes Kurulları’nın bugünkü özelliklerini almaya başlaması Fransa’da 3. Cumhuriyet döneminde mümkün olabilmiştir¹⁶.

Almanya’da ilk modern iş mahkemesi Aachen’da kurulmuştur. Prusya Devleti Renan Endüstriyel Mahkemesi adını verdiği bir iş mahkemesi teşkilatı kurmuş daha sonra mahalli hakem heyetleri ve lonca mahkemeleri kurulmuştur. Almanya’nın çeşitli bölgelerinde mahalli otoritelere iş mahkemesi kurma insiyatifi veren İş Mahkemeleri Kanunu ise 1890 yılında kabul edilmiş ve 1926 yılında iş mahkemelerinin yetkileri tüm işçileri kapsayacak şekilde genişletilerek ilk derece

14 Ayrıntılı bilgi için bkz: **ÖZDEMİR R.:** Fransız İş Mahkemeleri, ADER., S. 1-2, Ankara, 1963, s. 3-4.

15 **ATAÇ,N.:** İş Mahkemeleri, ÇDER., S.6, 1949, s.51.

16 **ÖZDEMİR,** age., s. 5.

mahkemelerine eşitlik prensibi esas alınarak işçi ve işveren kesiminden üyeler konulmuş ve İmparatorluk İş Mahkemesi adlı bir yüksek mahkeme kurulmuştur¹⁷.

Portekiz’de ise, 1889’da çıkan bir kararname ile münhasıran iş hakimlerinden oluşan iş mahkemeleri kurulmuş, Avusturya, Norveç ve İsviçre’de de 19. yüzyıl bitmeden iş mahkemeleri teşkilatları oluşturulmuştur¹⁸.

Türkiye’de İş Mahkemeleri, 30 Ocak 1950 tarihinde kabul edilerek 4 Şubat 1950 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 5521 sayılı Kanun’un 17. maddesi gereğince yayımından 6 ay sonra yürürlüğe giren 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile kurulmuştur¹⁹. Bu kanunla kurulan İş Mahkemelerinin ilk şekli bugünkünden farklıydı. Zira, iş mahkemelerinin ilk şeklinde, toplu bir mahkeme olarak hakim sınıfından bir başkanın yanı sıra işçi ve işveren sınıfından birer üye bulunmaktaydı. Bu üyelerin hak ve yetkileri eşitti²⁰. “Pariter” sistem²¹ adı verilen bu sistemi, her ne kadar kurul halinde çalışıyor olsalar da üyelerin tümünün meslekten hakim olmamaları nedeniyle kimi yazarlar toplu mahkeme olarak nitelendirmemekteydi²². 5521 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği 30 Ocak 1950 tarihinde 3. maddesi ile, işveren temsilcilerinin Ticaret ve Sanayi Odası Meclisleri tarafından, işçi temsilcilerinin ise İş Kanunu’na göre seçilmiş temsilci işçilerce seçilen adaylar arasından bir asıl ve üç yedek üye olmak üzere Adalet ve Çalışma Bakanlıklarınca belirleneceğini hüküm altına almıştı. Temsilci seçimlerinde uygulanacak esas ve usuller ise yönetmelik ile belirlenmişti²³. İşveren temsilcileri, Ticaret ve Sanayi Odası Meclisleri tarafından işçi temsilcileri ise o dönemin İş

17 **ERDÖNMEZ, G.:** İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 1998, s. 4.

18 **GÜLTEKİN, F.:** 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Bağlamında İş Yargısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2017, s. 5, **ATAÇ**, age., s. 51.

19 **BOZKURT, H. A.:** İş Davaları, 4857 Sayılı İş Kanunu, 2001, s. 27.

20 **ERDÖNMEZ**, age., s. 7.

21 **ERKÜN, S. Ş.:** İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler, İçtimai Siyaset Konferansları, s. 44, İstanbul, 1949.

22 **BİLGE, N., ÖNEN, E.:** Medeni Yargılama Hukuku Dersleri, Ankara, 1978, s. 17 vd.

23 **MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL**, age., 155.

Kanunu'na uygun olarak seçilmiş temsilci işçiler tarafından seçilen adaylar arasından iki yıllığına tayin edilmekteydi. Temsilci seçilebilmek için, Türk vatandaşı olmak, Türkçe konuşmak ve okur yazar olmak, otuz yaşını bitirmiş olmak, medeni haklardan yoksun olmamak, ağır hapis gerektiren ya da şeref veya haysiyeti kırıcı bir suçtan mahkum olmamış olmak ve bulunduğu yerde devamlı olarak en az bir yıldan beri işçi, işveren veya işveren vekili olarak çalışmış olmak şartları aranmaktaydı²⁴. Bir başkan ile işçi ve işveren üyeden oluşan bu mahkemeler işçi üyelerin seçimlerinin yapılamaması nedeniyle uzun süre yalnızca meslekten hakim olan başkan ile çalışmak zorunda kalmıştı. Bu sorun Anayasa Mahkemesi'nin bu üyelere dair hükümleri iptal etmesi ile çözüme kavuşmuştur²⁵. Anayasa Mahkemesi'nin 13 Nisan 1971 tarihli ve 1970/63 esas, 1971/38 karar numaralı kararı, Eskişehir İş Mahkemeleri'nde görülen bir iş yargılaması sırasında, davacı vekilinin Anayasa'ya aykırılık iddiası üzerine Mahkeme'nin müracaatı neticesinde verilmiştir. Anayasa Mahkemesi yaptığı inceleme sonucunda, 5521 sayılı Kanun'un 2. maddesinin işveren ve işçi temsilcilerine ilişkin düzenlemelerini, "her ne kadar 5521 sayılı yasa ile işçi ve işveren temsilcilerinden üye olarak söz ediliyor ise de, bahsi geçen üyelerin uygulamada bir hakim gibi görev yaptıkları, bu kişilerin aslında işçi veya işveren olduğu, mahkeme toplantıları dışında kendi işlerinde çalıştıkları, bu kişilere hakimlik görevi yaptırılmasının Anayasa'nın yargı yetkisi başlıklı 7. Maddesi ile "mahkemelerin bağımsızlığı", "hakimlik teminatı ve hakimlik mesleği" başlıklı hükümlerine aykırı olduğu" gerekçesi ile iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin bahsi geçen iptal kararından sonra 5521 sayılı Kanun'un 2. maddesi, "İş mahkemeleri bu iş için görevlendirilen yargıcın başkanlığında... teşekkül eder" şeklinde bir düzenlemeye dönüşmüş ve "başkanlığında" ifadesi iş mahkemelerinin tek hakimli mahkemelere dönüşmesi sebebiyle iptalle birlikte anlamını yitirmiştir²⁶. 5521 sayılı Kanun'da uygulamada ortaya çıkan problemlerin çözülmesi amacıyla pek çok değişiklik yapılmış ise de, iş hayatının dinamizmine bağlı olarak bu kanunun zaman içerisinde yetersiz kalması sebebiyle 7036 sayılı Kanun 12/10/2017 tarihinde

24 **KÖME AKPULAT**: age., s. 48.

25 **ERDÖNMEZ**, age., s.9.

26 **ARSLAN, R., TANRIVER, S.**: Yargı Örgütü Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2009, s. 36, **KILINÇ, A.**: İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, TBBD., S. 1(86), Ankara, 2009, s. 384, **MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL**, age., s. 157.

kabul edilip, 25/10/2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir²⁷. 7036 sayılı Kanun ile de iş mahkemelerinin tek hakimli mahkeme olma vasfı korunmuştur. Artık iş mahkemeleri Hakimler Savcılar Kurulu tarafından atanan tek hakimden oluşan mahkemelerdir²⁸.

Her ne kadar 5521 sayılı Kanun ile özel mahkeme niteliğinde ayrıca iş mahkemeleri kurulmuş olsa da, o dönemde kurulan iş mahkemelerince verilen kararların Yargıtay’ın hangi dairesince inceleneceği konusunda bir düzenleme getirilmemişti. Bu sebeple iş mahkemelerince verilen kararlar şayet ticari işyerleri hakkında ise Ticaret Dairesince diğer işyerleri hakkında ise Yargıtay 3. ve 4. Hukuk Daireleri’nce incelenmekteydi²⁹. Yargıtay 3. ve 4. Hukuk Daireleri ile Ticaret Dairesi arasında sık sık görev sorunu yaşanmakta ve birbiri ile çelişkili kararlar ortaya çıkmaktaydı. 1962 yılında iş uyuşmazlıklarının temyiz incelemesini yapmak üzere Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kurulması ile iş yargılaması mahkemeler teşkilatı bakımından bir bütünlüğe kavuşmuştur³⁰.

1.1.2. İŞ MAHKEMELERİNİN KURULUŞU

İş hukukunun işçiyi korumayı amaçlayan ruhu doğrultusunda özel bir uzmanlık gerektiren iş mahkemeleri kurulmuş³¹ ve gerek teşkilatı gerekse yargılama usulü bakımından işçinin çabuk, kolay ve az masrafla hakkını araması amacına hizmet edecek şekilde düzenlemelere tabi tutulmuştur.

İş uyuşmazlıklarındaki artış ile bu uyuşmazlıkların kendi içindeki çeşitliliği ve hızlı ve basit çözülebilmesinin gerektirdiği uzmanlaşma ihtiyacı nedeniyle Türkiye’de 5521 sayılı Kanun, 30 Ocak 1950 tarihinde kabul edilip, 4 Şubat 1950

27 **ÖZKUL, A.:** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Gelişmesi Sürecinde Yargıtay, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004, s.5.

28 **ŞAHLANAN, F.:** İş Mahkemeleri ve İş Yargısı, “Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri”, 3. Uluslar arası Endüstri İlişkileri Kongresi, No:3, 14-16/10/1998, TÜHİS., s. 108.

29 **ERMAN, E. S.:** İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara, 1956, s. 222, **KÖME AKPULAT,** age., s. 41.

30 **KÖME AKPULAT,** age., s. 40-43.

31 **GÜNAY,C.:** İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 21.

tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak, yayımından 6 ay sonra yürürlüğe girmiştir³². Türkiye’de bir ihtisas mahkemesi olarak iş mahkemeleri ilk kez bu kanunun yürürlüğe girmesi ile belirli endüstri bölgelerinde kurulmuştur. Bu yerler 23/08/1950 tarihi itibari ile, Ankara, İstanbul, İzmir, Eskişehir, Bursa, Samsun, Zonguldak ve Seyhan’dır³³. 1950 yılında iş mahkemelerinin “lüzum görülen yerlerde kurulacağı” 5521 sayılı Kanun’un 1. maddesinde düzenlenmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile de benzer bir hüküm tekrarlanmış ve “iş mahkemelerinin tek hakimli ve asliye hukuk mahkemesi derecesinde Hakimler Savcılar Kurulu’nun olumlu görüşü alınarak Adalet Bakanlığı’nca lüzum görülen yerlerde kurulacağı ve bu mahkemelerin yargı çevresinin 5235 sayılı Kanun hükümlerine göre belirleneceği” hüküm altına alınmıştır³⁴.

Bugün İstanbul, Ankara, İzmir, Zonguldak, Kırıkkale, Adana, Diyarbakır, Eskişehir, Gaziantep, Kütahya, Ceyhan, Samsun, Karabük, Balıkesir gibi iş olanakları ve sanayinin geliştiği yerlerde birer ihtisas mahkemesi olarak düşünülen³⁵ ayrı bir iş mahkemesi bulunmakta ayrı bir iş mahkemesi bulunmayan yerlerde ise 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 2/3 maddesi gereğince asliye hukuk mahkemeleri, iş mahkemelerinin görev ve yetki alanına giren işlere iş mahkemelerinde uygulanan usul ve esaslara göre bakmaktadır³⁶.

1.1.3. İŞ MAHKEMELERİNİN KURULUŞ AMACI

Adli Yargı teşkilatı içerisinde bir ihtisas mahkemesi olarak düzenlenen iş mahkemeleri iş hukukunun en önemli kurumlardan birini teşkil eder. İş ilişkisinde ekonomik ve sosyal bakımdan işveren karşısında güçsüz durumda olan işçinin korunması, maddi hukuka dair kuralların ihlali ve inkarı halinde de göz önüne alınmış ve bu amaçla genel usul hükümlerinden ayrı, iş uyuşmazlıklarının niteliğine

32 **BOZKURT, H. A.:** İş Davaları, s. 27.

33 **KÖME AKPULAT,** age., s. 42.

34 **GÜLTEKİN,** age., s. 8, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 207-208, **ARSLAN R., YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 740.

35 **NARMANLIOĞLU, Ü.:** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, İstanbul, 2014, s. 55, **KÖME AKPULAT,** age., s. 43.

36 **BOZKURT, H. A.:** İş Davaları, s. 27-28.

uygun bir düzenleme yapılmasına gerek görülmüştür. Bu nedenle 1950 yılında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlüğe girmiş, iş uyuşmazlıklarının özellikleri ve iş yargılamasının “işçiyi koruma” amacı göz önünde bulundurularak iş uyuşmazlıklarının alanında uzman mahkemelerce olabildiğince hızlı, basit ve ucuz bir şekilde çözümlenmesi amaçlanmıştır. Bu husus 5521 sayılı Kanun’un genel gerekçesinde açıkça belirtilmiştir³⁷.

Anayasa Mahkemesine göre de kanun koyucu, iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğini ve iş davalarının özelliklerini dikkate alarak özel bir iş yargılaması sistemi oluşturmuş ve iş davalarının olabildiğince kısa zamanda sonuçlandırılmasını, işçinin hakkına kolaylıkla ve bir an önce kavuşmasını sağlamak ve işçinin mümkün olduğunca az masraf ile yargı yoluna başvurmasını temin etmeyi amaçlamıştır³⁸.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu’nun 29/06/1960 tarihli, 1960/13 esas ve 1960/15 karar numaralı İ.B.K.’nda, “İş mahkemeleri iş akdinden kaynaklanan münasebetlerden doğan davaların bu alanda özel bilgiye sahip mahkemelerce görülmesi amacıyla kurulmuştur” denilmekle iş mahkemelerinin iş uyuşmazlıklarının görülmesi amacıyla kurulan ihtisas mahkemeleri olduğunun altı çizilmiştir³⁹.

Sosyal devlet, güçlüler karşısında güçsüz olanları koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti sağlamak, herkese insan onuruna yakışan asgari bir yaşam düzeyi sağlamaya yönelik tedbirler almak ve sosyal haklar tanımakla yükümlüdür⁴⁰. Bu

37 “Her memlekette iş kanunlarının işçilere sağladığı hakların gerçek teminatı o hakların ihkaki hususunda mevcut usullerdeki müessiriyet ve kolaylıklarda tecelli eder. İşçi ve işveren ilişkilerinin zemini üzerinde her gün meydana gelen ihtilaflar ve işçilerin ücret ve sair haklarına taalluk eden talep ve davaları iş hayatının düzen altında yürümesini zorunlu kılan ihtiyaçlar karşısında özel bir önem göstermekte ve hemen bir memlekette dar gelirli büyük bir kitle teşkil eden işçilerin yaşama imkanları ile sıkı bir surette ilgili bulunan hakları üzerinde çıkacak ihtilafların hususi kolaylıklarla halli ihtiyacı takdir edilmiş bulunmaktadır. İşçinin haklarını adalet mercilerinde çabuk, kolay ve ucuz bir surette istihsal etmesini temin eden özel İş Mahkemeleri Kanunları bu ihtiyacı karşılamak üzere çıkarılmışlardır.” , **KÖME AKPULAT**, age., s. 45, **ÇENBENCİ, M.:** İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, 1969, s. 3.

38 **KÖME AKPULAT**, age., s. 44, AYM, 23/01/2014 Tarih, 213/4701 Başvuru No.

39 **ASLANGÜL, C.:** Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları, Hukuk, Cilt V, Ankara, 1984, s. 236.

40 **GÖZLER**, age., s. 160.

sebeple kanun koyucu iş hukuku ve iş yargılaması hükümleri ile işveren karşısında daha güçsüz bir statüde bulunan işçiyi koruma amacı gütmektedir. Uygulamada da “işçi lehine yorum” ve “işçinin korunması” ilkeleri benimsenerek işçinin hak veya alacağına en kısa sürede, en basit yol izlenerek en ucuz şekilde ulaşması amaçlanmaktadır. Ancak iş mahkemelerinin bu amacı gerçekleştirebilmesi için tam bir ihtisaslaşmanın sağlanması gerekmektedir. Buna göre iş hakimlerinin genel hukuk bilgilerinin yanı sıra iş mevzuatına ve içtihatlarına tam anlamıyla vakıf olmaları ve işçi ve işveren arasındaki ilişkiler ile iş ilişkisinin şartlarına da hakim olmaları gerekir. Aksi takdirde hukuk bakımından adil olan bir karar fiilen adaletten uzak kalabilir⁴¹. 2019 yılı Mayıs ayında açıklanan Yargı Reformu Strateji’sinin 4.3 numaralı hedefinde, “ihtisas mahkemelerine ve uzmanlaşmaya yönelik uygulamaların artırılacağı” ve buna yönelik olarak bazı ihtisas mahkemelerinde görev yapan hakimlerin bu mahkemelerde görev almadan önce veya gerektiğinde görevleri süresince eğitim almalarının sağlanacağı hedeflenmiştir. Kanımızca iş mahkemesi hakimleri, hakimlik mesleğine kabul edilme sınavlarını geçtikten ve hakim adaylığı sürecini tamamladıktan sonra iş mevzuatı ve Yargıtay’ın iş uyuşmazlıklarına ilişkin içtihatlarını kapsayan bir sınava daha tabi tutulmalı, bu hakimlerin müstemir yetkileri sadece “iş mahkemesi hakimliği” olarak belirlenmeli ve bu hakimler yalnızca iş mahkemelerinde görevlendirilmelidir. Uygulamada hakimlerin müstemir yetkileri belirlenirken ihtisaslaşma olanağının bulunmayışı, hakimlerin görev yaptıkları yerlerin ve müstemir yetkilerinin hal ve koşullara göre değişiklik gösteriyor oluşu iş mahkemelerinde de ihtisaslaşma olanağını ortadan kaldırmaktadır. Bu sebeple her ne kadar bir uzmanlık mahkemesi olarak iş mahkemeleri kurulsa da iş hukuku ve iş yargılaması hukukunda ihtisaslaşan hakim sayısının azlığı nedeniyle iş mahkemeleri kuruluş amacına tam anlamıyla hizmet edememektedir. Bu nedenle Yargı Reformu Stratejisi ile hedeflenen ihtisas mahkemelerinde uzmanlaşmaya yönelik çalışmalar iş mahkemelerinin kuruluş amacına da uygun düşecektir.

41 SAYMEN, F. H.: Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s. 325, TUNÇOMAĞ, K.: Türk İş Hukuku, C.1, İstanbul, 1975, s. 2, Yargıtay, İBK, 29.06.1960 tarih, 1960/13 esas, 1960/15 karar.

Gerçek eşitliğin yani toplumsal adaletin sağlanması yükümlülüğünün doğal bir sonucu olarak, iş yargılamasında ekonomik bakımdan işveren karşısında güçsüz olan işçinin hak ve alacağına en ucuz şekilde ulaşmasının sağlanması da sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Ekonomik olarak zayıf durumda olan işçiden, bir iş hak ve alacağına ilişkin dava açarken harç ve yargılama giderlerinin alınması, işçinin hak arama özgürlüğünü gerektiği gibi kullanamamasına hatta hakkını aramaktan vazgeçmesine yol açabilir⁴². 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun sonradan yürürlükten kaldırılan 11. maddesi ile iş mahkemelerinde açılan davaların tebligat ücretinden ve her türlü resim ve harçtan muaf olacağı hüküm altına alınmıştı. Ancak bunlar dışındaki yargılama giderleri bakımından bir muafiyet söz konusu değildi. Bu muafiyet yalnız işçi bakımından değil işveren için de söz konusu idi. Bugün yürürlükte olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile de harçtan veya yargılama giderlerinden muafiyete ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir⁴³. Kanımızca "işçinin korunması" ilkesi ve iş yargılamasının amaçları gözetilerek ekonomik olarak güçsüz durumda olan ve emeği ile geçinen işçi bakımından iş mahkemelerinde yargılama giderleri ile resim ve harçtan muafiyet söz konusu olmalıdır.

İş mahkemelerinin kuruluş amaçlarından biri de iş uyuşmazlıklarının mümkün olan en kısa sürede çözümlenmesi ve işçinin hak veya alacağına olabilecek en kısa sürede ulaşmasının sağlanmasıdır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 11. maddesi ile İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası değiştirilerek "Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir" denilerek İş Mahkemeleri'nin kuruluş amaçlarından kısa sürelilik ve çabukluk esas alınmıştır⁴⁴.

42 **KAR, B.:** İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler, DEUHFD., S. 15 (özel sayı), 2013, s. 873.

43 **KÖME AKPULAT,** age., s. 333.

44 Bkz. 7036 sayılı İş M. K. Gerekçesi, [http:// www. Adalet. Gov. tr/ imk_ gerekceli_ duz_ metin.pdf](http://www.Adalet.Gov.tr/ink_gerekceli_duz_metin.pdf)

Kanun koyucu özel mahkeme⁴⁵ niteliğinde iş mahkemelerini kurarak, işçiyi Türkiye'nin sosyal eşitsizliği, işveren baskısı ve işçilerin sömürülmesinden korumak istemiştir. Zaman içerisinde kuruluş amaçlarının gerisinde kalan ve amaçların sağlanmasında yetersiz olan 5521 sayılı yasa gerek uygulamada gerekse doktrinde eleştirilere maruz kalmıştır. 5521 sayılı yasanın ihtiyaçları karşılayamaması ve eleştirilmesi 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun hazırlanmasına zemin hazırlamıştır⁴⁶.

1.1.4. İŞ MAHKEMELERİNİN NİTELİĞİ

İlk derece hukuk mahkemeleri genel ve özel mahkemeler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel mahkemelerin kuruluş ve teşkilatı 5235 sayılı Kanun'un 5. maddesinde düzenlenmiştir. Özel mahkemelerin kuruluş ve teşkilatları ise özel kanunları ile düzenlenmiştir⁴⁷.

Mahkemeler üstlendikleri görevler bakımından bir ayrıma tabi tutulmuştur. Baktıkları dava ve işler konu yahut tarafların konumları açısından sınırlandırılmamış mahkemeler genel görevli mahkemelerdir.⁴⁸ Belirli kişiler arasında çıkan uyuşmazlıklara yahut belirli bir çeşitteki uyuşmazlıklara bakmak için özel kanunlar ile kurulmuş olan mahkemelere özel mahkemeler denilmektedir⁴⁹. Özel mahkemeler sadece özel kanunlarda gösterilen iş ve davalara bakan mahkemelerdir⁵⁰.

Mahkemeler kuruluş ve örgütlenme bakımından tek hakimli ve toplu mahkemeler olmak üzere bir ayrıma tabi tutulmuştur. Bir mahkemenin tek hakimli

45 Ayrıntılı bilgi için bkz., **ARSLAN R., YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s.104-106, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 207.

46 **BOZKURT, H. A.:** İş Davaları, s. 28, **KÖME AKPULAT**, age., s. 32.

47 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s.107, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 151.

48 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 99, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 139.

49 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 104.

50 **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, İstanbul, 2015s. 11-14 , **KÖME AKPULAT**, age., s. 8.

olması durumunda hem tahkikat hem de yargılama aynı hakim tarafından yürütülecektir. Buna karşılık birden fazla hakimi bulunan ve heyet halinde çalışan mahkemelere toplu mahkemeler denilmektedir. Bu mahkemelerde mahkemenin bir başkanı ve üyeleri mevcuttur. Toplu mahkemelerde tahkikatın bir üye tarafından yürütülmesi mümkündür (HMK m. 185). Karar heyet halinde verilir ve oy çokluğu ile karar verilmesi mümkündür (HMK m. 296)⁵¹.

Yargı sistemleri farklı ülkelerde çeşitli örgütlenme modellerine sahiptir. Türk hukukunda mahkemeleri ilk derece mahkemeleri ile üst ve yüksek mahkemeler şeklinde ayırma tabi tutarak incelemek mümkündür. Bir davayı ilk kez ele alarak inceleyen ve karar veren mahkemeler ilk derece mahkemeleridir. İk derece mahkemelerine vakıa, hüküm veya yerel mahkeme denilmektedir⁵². Yüksek mahkeme veya üst derece mahkemesi ise bir davanın sonuçlanmasından sonra o davada verilen kararın hukuka uygun olup olmadığını denetleyen bir mahkeme olabilir. Veya bizzat yeniden yargılama yaparak vakıaların doğru şekilde değerlendirilip değerlendirmediğini ve kararın hukuka uygun olup olmadığını inceleyen bir mahkeme de olabilir. Bunların yanı sıra, bir kararın hukuka uygunluğunu denetleme görevi yapan bir mahkeme de yüksek mahkeme sayılır. Yani üst derece mahkemesi ve yüksek mahkeme kavramları her zaman aynı anlama gelmeyebilir⁵³.

Yüksek mahkemelerin neler olduğu Anayasa'nın 146 ila 158. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay ve Uyuşmazlık Mahkemesi yüksek mahkemelerdir. Yüksek mahkeme mutlaka bir ilk derece mahkemesinin varlığını gerektirmez. Örneğin, Anayasa Mahkemesi, Sayıştay ve Uyuşmazlık Mahkemesi'nin altında bir ilk derece mahkemesi bulunmamaktadır⁵⁴. Üst derece mahkemeleri bakımından ise dereceli bir yargılama söz konusudur. Üst derece mahkemesinin daha deneyimli ve kıdemli hakimlerden oluşması ve toplu

51 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 105.

52 **ARSLAN , YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age. s. 86-87, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 105.

53 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 87.

54 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 99. **TANRIVER,S.:** Medeni Usul Hukuku, age. s. 105.

mahkeme olması esastır ve bir mahkeme kararının başka bir üst mahkemece denetlenmesi bireyler bakımından güvence oluşturmaktadır⁵⁵. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı bakımından medeni yargı alanında dereceli bir yargılama zorunlu görülmemiştir. Hukukumuzda bölge adliye mahkemelerinin göreve başlaması ile 20.06.2016 tarihinde üç dereceli bir yargılama sistemine geçilmiştir⁵⁶.

Belli nitelikteki kişiler veya meslek grupları arasındaki uyuşmazlıkları, kapsamı kanun tarafından belirlenmiş belli bir alandaki uyuşmazlıklardan doğan davalar ve işler için görevli yargı yerleri olduğu için iş mahkemelerinin görevleri istisnai niteliklidir⁵⁷. İş mahkemeleri bir ihtisas mahkemesidir. Kural olarak işçiler ile işverenler arasında doğan uyuşmazlıklara bakarlar⁵⁸. Yine sendikaların üyeleri ile arasında çıkan uyuşmazlıklar ile Sosyal Sigortalar Kurumu ve BAĞKUR' un sigortalıları ile aralarında çıkan uyuşmazlıklara bakarlar. İş mahkemeleri hukuk mahkemesi olduğu için iş sözleşmesinden kaynaklansa dahi idari ve cezai uyuşmazlıklara bakamazlar⁵⁹. Ayrıca özel mahkemelerin ilk derecemahkemesi olmaları⁶⁰ sebebiyle iş mahkemeleri bir ilk derece mahkemesidir⁶¹.

1.1.5. İŞ MAHKEMELERİ TEŞKİLATI

Türkiye'de iş mahkemelerinin kuruluş ve tarihçesine yukarıda değinmiştik⁶². Bugün 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile iş mahkemelerinin tek hakimli mahkeme olma vasfı korunmuş, sanayinin gelişmiş olduğu ve iş davalarının çok

55 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 106.

56 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 88.

57 BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 27.

58 ARSLAN, R., TANRIVER, S.: Yargı Örgütü Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2009, s. 54.

59 KAR, B.: İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara, 2011, s. 810.

60 BİLGE, ÖNEN, age., s. 38.

61 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 740-744, TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 207.

62 Bkz: 1.1.1., 1.1.2.

bulunduğu yerlerde ayrı iş mahkemeleri kurulmuştur⁶³. İş davasının az bulunduğu yerlerde ise, ayrı bir iş mahkemesi kurulmamıştır. Bu yerlerde iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemeleri iş davalarına bakmaktadır⁶⁴.

Özel mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri ancak bir kanun ile düzenlenebilir⁶⁵. İş mahkemeleri Hakimler ve Savcılar Kurulu'nun olumlu görüşü alınarak tek hakimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığı'na lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi 5235 sayılı ve, 26/09/2004 tarihli Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir (7036 s. k. m.2/1)⁶⁶. İş mahkemelerinin "asliye mahkemesi" derecesinde olması ayrı bir iş mahkemesi bulunmayan yerlerde genel mahkeme olan asliye hukuk mahkemelerince iş mahkemesi sıfatı ile iş davalarına bakılacağı neticesini doğurmaktadır.

Asliye hukuk mahkemeleri, iş yargılamasının konusunu oluşturan davaları görürken davaya "iş mahkemesi sıfatıyla" baktığını zabıtlarda açıkça belirtmeli ve nihai kararında da açık bir şekilde bunu göstermelidir. Yargıtay bu hususun gerekliliğini yerleşik içtihatlarında iş davalarında uygulanacak yargılama yönteminin farklılığı ve kanun yolu süresinin farklı oluşu gibi gerekçeler ile zorunlu görmüştür. Her ne kadar 7036 sayılı yasa ile kanun yolu sürelerindeki farklılıklar ve yargılama usulü gibi konularda HMK ile bir uyumlu düzenlemelere yer verilmiş ise de iş davalarının özellikli davalar oluşu, bir takım usul kurallarının farklılık gösterişi, kanun yolu süreçlerinin diğer davalardan farklı işleyişi gibi sebepler ile davaya bakan asliye hukuk mahkemesinin iş mahkemesi sıfatıyla o davayı gördüğü hususunu tensip zaptından itibaren duruşma zabıtlarında ve nihai kararında göstermesi hala gereklidir⁶⁷. Bu husus Anayasa Mahkemesi'nce adil yargılanma hakkının ihlali

63 **BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 27, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 207.

64 **KURU, B:** Hukuk Muhakemeleri Usulü, C. IV., s. 3845.

65 **ERDÖNMEZ,** age., s. 14.

66 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 740, **TANRIVER, S.:** ,Medeni Usul Hukuku, s. 207.

67 Yargıtay, HGK, 28/09/2011 tarih, 2011/759 esas, 2013/10828 karar.

gerekçesine dayanılarak yapılan bireysel başvuru kararında da değerlendirilmiştir. Başvuruya konu olayda, iş kazası sebebiyle hayatını kaybeden bir işçinin yakınlarının açtığı tazminat davasına bakan asliye hukuk mahkemesi, davaya iş mahkemesi sıfatıyla bakması gerekirken, tüm yargılama boyunca ve tefhim ettiği kısa kararda asliye hukuk mahkemesi sıfatını kullanmıştır. Başvurucu kararı tebliğ tarihinden bir gün sonra temyiz etmiş ancak Yargıtay o tarihte yürürlükte olan 5521 sayılı Kanun gereğince tefhimden itibaren 8 günlük temyiz süresi geçtiğinden bahisle temyiz başvurusunu reddetmiştir. Anayasa Mahkemesi olayı, “*Adil yargılanma hakkının temel unsurlarından biri olan mahkemeye etkili erişim hakkı, bir uyuşmazlığı mahkeme önüne taşıyabilmek ve o uyuşmazlığın etkili bir şekilde karara bağlanmasını isteyebilmek manasına gelmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, mahkemeye etkili erişim hakkını "hukukun üstünlüğü" ilkesinin en temel unsurlarından biri olarak görmekte ve mahkemeye başvuru konusunda tutarlı bir sistemin var olmasını ve dava açmak isteyen kişilerin mahkemeye ulaşmada pratik, açık ve etkili fırsatlara sahip olmasını gerektirdiğini ifade etmektedir. Bu sebeple uygulamadaki belirsizliklerin ya da hukuki belirsizliklerin tarafların mahkemeye erişimine zarar verdiği durumlarda bu hakkın ihlâl edildiğine karar verilmektedir*”.....“*somut başvuruya konu davada, asliye hukuk mahkemesinin duruşma zabıtları ve yazışmalarında davaya iş mahkemesi sıfatıyla baktığını belirtmemesi ve kısa kararın tefhimi ile gerekçeli karar arasında mahkemenin sıfatı ve kanun yoluyla ilgili açıklamalarda çelişki olması sebepleriyle meydana gelen hukuki belirsizlik başvurusunun zamanında temyiz başvurusu yapamamasına neden olmuştur. Bu koşullarda yapılan temyiz başvurusunu inceleyen Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin temyiz taleplerinin süre yönünden reddine karar vermesiyle başvurusunun temyiz taleplerinin esastan görüşülmesi imkânı kalmamıştır*” şeklinde değerlendirilmiştir⁶⁸.

Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü'nün 2018 yılı verileri incelenmekle, ayrı bir iş mahkemesi kurulmayan yerlerde iş davalarına bakmakla yetkili kılınan asliye hukuk mahkemelerinin sayısının 514 olduğu görülmüştür. Türkiye genelinde iş mahkemelerinde, 2017 yılından devreden dosya sayısı 351.507, yıl içinde açılan dava sayısı 162.339, bozularak gelen dosya sayısı

68 AYM, 26/06/2014 tarih, 2012/855, 25/09/2015 RGT, s. 29130.

26.310 olmak üzere toplam 540.156 dosya bulunduğu, iş mahkemelerince 2018 yılı içerisinde bu davalardan 204.628'inin karara bağlandığı görülmüştür. İş mahkemelerinde bir davanın ortalama görülme süresinin 629 gün olduğu tespit edilmiştir. Bu ortalama icra mahkemeleri için 160 gün, sulh hukuk mahkemeleri için 109 gün, tüketici mahkemeleri için 437 gün, aile mahkemeleri için 182 gün, asliye ticaret mahkemeleri için 521 gün ve fikri ve sınai haklar mahkemeleri için 500 gün olduğu tespit edilmiştir. Yine 2018 istatistikleriyle, iş mahkemelerinde 2011 yılında açılan bir davanın neticelenme süresinin 488 gün, 2012 yılında 483 gün , 2013 yılında 381 gün, 2014 yılında 417 gün, 2015 yılında 431 gün, 2016 yılında 434 gün, 2017 yılında 530 gün, 2018 yılında 629 gün olduğu görülmektedir. Özellikle son yıllarda iş mahkemelerinde yargılama sürelerinin ciddi şekilde uzamış oluşu iş mahkemelerinde ihtisaslaşma ihtiyacını ve iş mahkemelerinin kuruluş amaçlarının çok uzağında kaldığını açıkça ortaya koymaktadır⁶⁹.

İş mahkemeleri “lüzum görülen yerlerde kurulur” düzenlemesi ile kastedilen işçi ve işverenlerin yoğun olarak bulunduğu yerlerdir. Nitekim iş uyuşmazlıkları daha çok bu kişilerin yaşadığı ve sanayinin yoğun olduğu yerlerde ortaya çıkacaktır ve iş mahkemelerine bu yerlerde daha fazla ihtiyaç hasıl olacaktır⁷⁰. Bir yerde ayrı bir iş mahkemesi bulunuyorsa iş ihtilaflarından doğan davaların bu mahkemece görüleceği tabiidir. Bir yerde iş çokluğu ve yoğunluğu nedeniyle iş mahkemelerinin birden fazla dairesi kurulmuş olabilir. Birden fazla iş mahkemesi dairesi bulunan yerlerde ihtisaslaşma sağlanması için gelen iş yoğunluğu ve niteliğine göre daireler arasında iş dağılımı Hakimler ve Savcılar Kurulu tarafından yapılır ve alınan bu kararlar resmi gazetede yayımlanır(7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu m. 2/2). Yapılan dağıtım taraflar itiraz edemeyecekleri gibi daireler de kendisine verilen davayı diğer iş dairelerinden birine gönderemez⁷¹.

05/7/2012 tarihli 28344 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, 6352 sayılı Yargı Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Basın Yayın Yoluyla İşlenen Suçlara İlişkin Dava ve Cezaların

69 http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/istatistik_2018/istatistik2018.pdf , 07/07/2019.

70 **TURAN, K.:** İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara, 1990, s. 282.

71 **ERDÖNMEZ,** age., s. 16.

Ertelenmesi Hakkında Kanun'un 39 ve 40'inci maddeleriyle 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa bazı eklemeler yapılmıştı. 6352 sayılı Kanun'un 39. Maddesiyle, 5521 sayılı Kanun'un 1 inci maddesine "Birden fazla iş mahkemesi bulunan yerlerde, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaların görüleceği iş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenebilir." şeklindeki fıkra eklenmişti. Buna göre, birden fazla iş mahkemesi bulunan yerlerde, sosyal güvenlik hukuku, yani 5502 ve 5510 sayılı Kanun'lar ve bunlara bağlı alt mevzuatla ilgili davalara bakacak mahkeme HSYK tarafından belirlenebilecekti. Bu durumda sosyal güvenlikle ilgili davalara o yerdeki tüm iş mahkemeleri değil sadece belirlenen iş mahkemeleri bakacaktı. Sosyal Güvenlik Mahkemeleri 2013 yılı itibariyle 15 ilde ve Adana, Gaziantep, Kocaeli, Ankara, Gebze, Konya, Antalya, İstanbul, Manisa, Bakırköy, İzmir, Mersin, Bursa, Karşıyaka, Samsun, Denizli, Kayseri ve Zonguldak Adliyeleri olmak üzere 18 adliyede faaliyet göstermeye başlamıştı. Sosyal Güvenlik Mahkemeleri'nin kurulması ile sosyal güvenlik alanında uzmanlaşmış mahkemelerin oluşması, davaların daha hızlı sonuçlanması, sigortalılar, işverenler, emekliler ve sosyal güvenlikle ilgili tüm kesimler için daha hızlı ve etkin bir yargılama sürecinin sağlanması amaçlanmıştı⁷². 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda 5521 sayılı Kanun'un 1 inci maddesine 02/07/2012 tarihinde eklenen bu değişikliğe yer verilmemiştir.

Ayrı bir iş mahkemesi kurulmasını gerektirecek iş çokluğu ve yoğunluğu bulunmayan yerlerde iş ihtilaflarına o yerdeki asliye hukuk mahkemesi bakacaktır(7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu m. 2/3). İş uyuşmazlıklarına bakan asliye hukuk mahkemesi iş mahkemelerinde uygulanan usul ve esaslara göre ihtilafları görecektir ve çözüme kavuşturacaktır⁷³. Asliye hukuk mahkemesinde iş mahkemelerinin görev alanına giren bir dava açan kişi davasını iş mahkemesi sıfatıyla açtığını açıkça belirtmelidir⁷⁴ ancak görevli asliye hukuk mahkemesine açılan dava "iş mahkemesi sıfatı" ile açılmamış ise, mahkeme görevsizlik kararı

72 ÇİRAY, U.: Sosyal Güvenlik Mahkemeleri, Mali Çözüm, Haziran, 2013, s. 237-239, <http://pwcmevzuat.com/MALIKITAP/24umutciray.pdf>, 08/07/2019.

73 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI age., s. 740, TANRIVER, S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 207.

74KÖME AKPULAT, age., s. 52, KURU, B.: Medeni Usul Hukuku , s. 72-73.

vermeyip, bir ara karar ile davaya “iş mahkemesi sıfatı ile baktığını” belirterek davaya bakmaya devam etmek durumundadır⁷⁵. Bu sebebe dayanarak davanın reddine karar verilmesi “usul ekonomisi” ilkesine aykırı olur. “Hakim hukuku bilir” ilkesi gereğince hakim somut olaya uygulanacak hukuk kuralını re’sen araştırıp bulmakla yükümlüdür. Dolayısıyla mahkeme açılan davanın iş ihtilafı olduğunu ve iş mahkemesi sıfatıyla davaya bakması gerektiğini re’sen tespit etmelidir. Bunun yanı sıra, ayrı bir iş mahkemesi bulunmadığı için iş davalarının asliye hukuk mahkemelerince görülmekte olduğu bir yerde Adalet Bakanlığı’nca lüzum görülerek ayrı bir iş mahkemesi kurulduğu takdirde görülmekte olan iş davaları yeni kurulan bu iş mahkemesine devredilir ve iş mahkemesi bu davaları kaldıkları yerden görmeye devam eder⁷⁶.

1.2. İŞ MAHKEMELERİNDE GÖREV

Hukuk yargılamasında görev, bir hukuk davasına o yerde bulunan hukuk mahkemelerinden hangisinin bakacağını ifade eder. Sadece genel mahkemeler arasında değil, genel mahkemeler ile özel mahkemeler arasında da görev ilişkisi söz konusudur⁷⁷. Örneğin bir yerde bulunan asliye hukuk mahkemesi ile sulh hukuk mahkemesi arasındaki ilişki görev ilişkisi olduğu gibi, asliye hukuk mahkemesi ile iş mahkemesi arasındaki ilişki de görev ilişkisidir⁷⁸. Hukuk yargılamasında görevli mahkeme tespit edilirken, öncelikle ihtilafın genel mahkemelerin mi yoksa özel mahkemelerin mi görev alanına girdiğinin tespit edilmesi gerekir⁷⁹. Uyuşmazlık özel bir mahkemenin görev alanına giriyorsa ve o yerde kurulmuş bir özel mahkeme mevcut ise özel mahkemenin görevi genel mahkemeden önce gelir⁸⁰.

75GÜNAY, C.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 34.

76TUNCAY, A. C.: İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerine Düşünceler, İBD, C. 62, S. 4-5-6, 1988, s. 223,

77KÖME AKPULAT, age., s. 76.

78KÖME AKPULAT, age., s. 76.

79PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, Medeni Usul Hukuku, C. 1, İstanbul, 2017, s. 233.

80 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 198, KOÇ, E.: İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi, Ergun Özsunay’a armağan, İstanbul, 2004, s. 179, KÖME AKPULAT, age., s. 76.

İş mahkemeleri kural olarak iş ihtilaflarını çözmekle görevli ihtisas mahkemeleridir. İş uyuşmazlıkları özel nitelikli ihtilaflardır. Bu uyuşmazlıklar, tarafları ve konusu kanun ile belirlenmiş, mahkemelerce çözümleneceği öngörülen belirli nitelikteki uyuşmazlıklardır⁸¹. İş mahkemelerinin görevleri 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Buna göre iş mahkemeleri, 5953 s. kanuna tabi gazeteciler, 854 s. kanuna tabi gemi adamları, 4857 s. İş Kanunu'na veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına⁸², belirli uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara ve diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere bakmakla görevlidir(7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu m. 5)⁸³.

Kanun, iş kanunlarına veya Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine tabi olarak çalışanlar ile işveren vekilleri ve işverenler arasında doğup, iş ilişkisi nedeniyle kanundan veya sözleşmeden kaynaklanan her türden hukuk uyuşmazlıklarında, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu'nun taraf olduğu ve iş hukuku mevzuatından doğan uyuşmazlıklarda ve diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğunun ayrıca düzenlendiği uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olacağını açık bir şekilde düzenlediğinden, bu uyuşmazlıklarda dava konusunun miktar ve değerine bakılmaksızın iş mahkemeleri görevli olacaktır⁸⁴.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi ile, idari para cezalarına yapılan itirazlar ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun geçici 4. maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu'nun taraf olduğu

81MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, BAYSAL, age., s. 155.

82BAŞTERZİ, F.: İş Yargısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2000, s. 73.

83KÖME AKPULAT, age., s. 89.

84KÖME AKPULAT, age. s., 91.

iş ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan uyuşmazlıklar bakımından da iş mahkemelerinin görevli olduğu düzenlenmiştir⁸⁵. Söz konusu düzenleme gereği iş mahkemeleri iş sözleşmesi veya iş mevzuatından doğmuş olsa dahi idari ve cezai uyuşmazlıklara bakamazlar. 5510 sayılı Kanun'un geçici 4. maddesi ile, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu'na geçiş hükümleri düzenlenmiştir. Söz konusu 4. madde, 5754 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile tamamen değiştirilmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesinde yer alan, "bu kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür" hükmünün iptali için açılan davada Anayasa Mahkemesi 22/12/2011 tarih ve 2011/169 karar sayılı kararı ile, "5510 sayılı Kanun'un yürürlüğünden sonra, prim esasına dayalı olan yeni sistem ve kanun kapsamındaki iş ve işlemlerin niteliği nazara alındığında, itiraza konu kuralla yargılamanın bütünlüğü ve iş mahkemelerinin ihtisas mahkemesi olması nedeniyle iş mahkemelerinin görevli olmasında Anayasa'ya aykırılık görülmediğinden" bahisle başvuruyu reddetmiştir. Bunun dışında Anayasa mahkemesi ilgili kararda, "5754 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce memurlar ve diğer kamu görevlileriyle ilgili sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasından doğacak idari işlem ve eylem mahiyetindeki uyuşmazlıklarda idari yargının görevinin devam edeceği açıktır" görüşüne yer vermiştir⁸⁶.

Görev kuralları kamu düzenindedir⁸⁷. Bu sebeple usuli kazanılmış hak doğurmaz⁸⁸. Mahkemenin görevi dava şartıdır. Bu nedenle yargılamanın her

85KÖME AKPULAT, age. s., 149.

86 KÖME AKPULAT, age., s. 142-144, ŞEN, M.: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasından Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme (Anayasa Mahkemesi'nin 22/12/2011 Tarihli Kararı Çerçevesinde), SİHD, S. 25, 2012, s. 205 vd.

87 BİLGE, ÖNEN, age., s. 151, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ HANAĞASI, age., s.200, TANRIVER, S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 148, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 42, "Kamu Düzeni" için bkz. Yargıtay İBK , 10/02/2012 tarih, RG: 20/09/2012, SAYI:28417, s. 86-94.

88 Usuli kazanılmış hak, bir davada mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu usuli bir işlem ile taraflardan birinin lehine ve diğer tarafın aleyhine doğmuş ve uyulması zorunlu olan haktır. Usuli kazanılmış hak çeşitli nedenlerden doğar. Örneğin, bir tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmemesiyle, rapora itiraz eden taraf lehine usuli kazanılmış hak doğacaktır. Veya hakimin bir tarafa kesin süre

aşamasında görevli olup olmadığını re'sen inceler. Taraflar da yargılama bitene kadar görev itirazında bulunabilirler. Mahkeme görevsiz olduğu kanısına varırsa kendiliğinden görevsizlik kararı verir. Taraflar sözleşme ile görevli mahkemeyi değiştiremezler. Görev itirazı hüküm kesinleştikten sonra ileri sürülemez. Görevsiz mahkemece verilen kesinleşmiş hüküm bu sebeple batıl olmaz ve yargılamanın iadesi sebebi teşkil etmez⁸⁹.

1.2.1. 7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NA GÖRE GÖREV TAYİNİNDE ESAS ALINACAK ÖLÇÜTLER

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda İş mahkemelerinin görev alanı belirlenirken “davanın tarafları ve konusu” olmak üzere iki ana unsur esas alınmıştır. Buna göre davanın tarafları 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlandığı şekilde işçi, işveren veya işveren vekili olmalı ve uyuşmazlık İş Kanunu'na dayanan bir hak iddiasından veya iş sözleşmesinden kaynaklanmış olmalıdır⁹⁰. 4857 s. İş Kanunu'nun istisnalara dair 4. Maddesinde sayılan işlerde⁹¹ iş sözleşmesine göre

vermesi ile karşı tarafın lehine usuli kazanılmış hak doğacaktır. Yine ilk derece mahkemesinin Yargıtay bozma ilamına uyması ile de bozma ilamı lehine olan taraf için usuli kazanılmış hak doğar. Görev konusu usuli kazanılmış hakkın istisnalarındandır. Şöyle ki, görev itirazı açıkça temyiz sebebi olarak ileri sürülmemiş ve Yargıtay tarafından re'sen gözetilmeden karar başka bir sebebe dayanılarak bozulmuş ise, ilk derece mahkemesi bozma kararına uyarak yaptığı yargılama sırasında da kendiliğinden görevsizlik kararı verebilir. Bu durumda Yargıtay ikinci temyiz incelemesinde hükmü görevsizlikten dolayı bozabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku , s. 555, Yargıtay HGK, 16/04/2014 tarih, 8/1020-526 karar.

89 **ARSLAN, YILMA, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s.200, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 148, **BUDAK, KARAASLAN**, age., s. 42, **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 33 vd.

90 **ÇENBERCİ, M.:** İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 14.

91 4857 sayılı İş Kanunu 4. Maddesinde kendi içinde 9 bent halinde İş Kanunu'nun uygulanma alanı dışında kalan halleri saymıştır. Buna göre, deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerde, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde, bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) hısımlar11 arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, çıraklar hakkında, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Kanun bu halleri 9 bent

çalışmalarına rağmen kanunun kapsamı dışında bırakılanlarla bunları çalıştıranlar arasındaki ihtilafların çözümü iş mahkemelerinin değil genel hukuk yargısının asli mahkemesi⁹² olarak asliye hukuk mahkemelerinin görev alanına girmektedir. İş mahkemeleri önlerine gelen bu türlü işlerde görevsizlik kararı vererek dosyayı görevli asliye hukuk mahkemesine göndermelidir⁹³.

İş mahkemeleri menfaat uyuşmazlıklarına değil bireysel veya toplu hak uyuşmazlıklarına bakmakla görevli mahkemelerdir⁹⁴. İş uyuşmazlıkları öğretide, uyuşmazlığın niteliğine ve taraflarına göre ayrıma tabi tutulmaktadır. Uyuşmazlığın niteliğine göre yapılan ayırım hak ve menfaat uyuşmazlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Hak uyuşmazlığı, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını oluşturan bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile mevzuat hükümlerine göre taraflara sağlanan haklara ilişkin uyuşmazlıklardır⁹⁵. Örneğin bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücret zammının işçiye ödenmemesi bir hak uyuşmazlığıdır. Menfaat uyuşmazlığı ise, bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hak sağlanması amacıyla ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. İşçilerin ücretlerine zam

halinde saydıktan sonra ise aynı maddenin devamında 6 hal daha sayarak istisnanın istisnası olacak şekilde iş kanunu kapsamında kalacak halleri sıralamıştır. Bu haller ise, kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler, tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri, Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **TUNCAY, A. C.:** İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, ÇİD, Cilt 17, S. 1, Ocak, 2003, s. 4.

92 **MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI,** age., s. 160.

93 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.200, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 147, **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 42, **KÖME AKPULAT,** age., s. 78, Yargıtay, 9. H.D. 17/11/1999, 1999/14784 esas, 1999/17513 karar, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22/09/2008, 2008/9-517 Esas, 2008/566 Karar.

94 **SARIÖZEN, İ.:** İş Mahkemelerinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Enginay'a armağan, Ankara, 1981, s. 201, **KÖME AKPULAT,** age., s. 90.

95 **ÇELİK, N., CANIKLIOĞLU N., CANBOLAT, T.:** İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2015, s. 933, **BAŞTERZİ, S.:** İş Uyuşmazlıkları, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2000, s. 44, **NARMANLIOĞLU, Ü.:** İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, İstanbul, 2014, s. 518, **KÖME AKPULAT,** age., s.90.

yapılması veya çalışma sürelerinin kısaltılmasına ilişkin talepleri menfaat uyuşmazlığıdır⁹⁶. Uyuşmazlığın taraflarına göre ise uyuşmazlıklar bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçi ve işveren arasında doğan uyuşmazlıklar bireysel iş uyuşmazlıklarıdır. Bir işçi topluluğunun müşterek hak ve menfaatini ilgilendirmesi sebebiyle işçi topluluğunun taraf olarak hareket ettiği uyuşmazlıklar ise toplu iş uyuşmazlıklarıdır. İşçi sendikalarıyla işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar toplu iş uyuşmazlıklarına örnektir⁹⁷. Toplu ve bireysel iş uyuşmazlıkları gerek hak uyuşmazlığı gerekse menfaat uyuşmazlığı olarak ortaya çıkabilir bireysel hak uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde iş mahkemeleri görevlidir. Bireysel menfaat uyuşmazlıklarına karşı ise dava açma imkanı bulunmamaktadır. Çünkü bu uyuşmazlıklarda amaç mevcut durumun değiştirilmesi olduğu için hali hazırda dikkate alınacak bir sözleşme veya mevzuat hükmü bulunmamaktadır. Bu uyuşmazlıklar bireysel çıkar çatışmasından öteye gidememektedir⁹⁸. İşçi topluluklarının menfaatlerinin hakka dönüştürülmesi talepleri ile de toplu menfaat uyuşmazlıkları ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda işçi toplulukları Anayasa'nın 54/1 maddesi ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58 vd. maddelerince grev ve lokavt yoluna başvurabilirler. Toplu hak uyuşmazlıkları bakımından ise iş mahkemelerine başvurmak mümkündür. örneğin sendikanın tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlığın çözümü amacıyla açtığı yorum davası toplu iş uyuşmazlığı mahiyetindedir⁹⁹.

Bir uyuşmazlıkta iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için şahıs ve konu unsurlarının kolektif mevcudiyeti gerekir¹⁰⁰. Bu unsurlardan biri bulunmadığı takdirde uyuşmazlık iş mahkemelerinin görev alanının dışında kalacaktır¹⁰¹.

96KÖME AKPULAT, age., s.90.

97ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, age., s. 933, BAŞTERZİ, S.: age., s. 44, KÖME AKPULAT, age., s.90.

98KÖME AKPULAT, age., s.91.

99NARMANLIOĞLU, Ü.: Toplu İş İlişkileri s. 516, KÖME AKPULAT, age., s.91.

100OĞUZMAN, K.: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.1, İstanbul, 1987, s. 109.

101ÇENBERCİ, M.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 26-27.

1.2.1.1. Şahıs Unsuru

İş mahkemeleri, 5953 s. kanuna tabi gazeteciler, 854 s. Kanuna tabi gemi adamları, 4857 s. İş Kanunu'na veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarına bakmakla görevli mahkemelerdir (7036 s. K. m. 5). Kanun metni incelenmekle iş mahkemelerinde görev tayininde şahıs unsuruna işçiler, işverenler veya işveren vekilleri girmektedir¹⁰². Burada öncelikli olarak işçi, işveren, alt işveren, işveren vekili, çıraklar ve sözleşmeli personelin hukuki durumu irdelenecek kanunun 5. maddesinde geçen gemi adamları ile gazetecilerin durumu ise “1.2.2.” nolu başlık altında irdelenecektir.

1.2.1.1.1. İşçi

İş mahkemelerinin görev alanının tayininde esas alınan 2 temel unsurdan biri olan şahıs unsuruna göre taraflardan birinin “işçi” olması gerekir¹⁰³. Bir kişinin işçi olup olmadığı 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan tanıma göre belirlenir (4857 s. Kanun, m. 2). Yasanın 2. Maddesine göre, “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye” işçi denilmektedir. Doktrinde kabul edildiği üzere işçi olmanın koşulları, bir iş sözleşmesine dayanmak, bir ücret karşılığında çalışmak ve bir işverene bağlı olarak çalışmaktır¹⁰⁴. İş ilişkisi istisna, vekalet veya nakliye sözleşmesine dayanıyorsa İş Kanunu anlamında işçiden söz edilemez. Yine kamu sektöründe memur olarak çalışanlar işçi sayılmayacağı gibi, yabancı işçiler ve aile hukukuna ilişkin bir ödevin yerine getirilmesi anlamında çalışanlar da iş kanunu bakımından işçi değildir¹⁰⁵. Nitekim 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5.

102ERDÖNMEZ, age., s. 23, KÖME AKPULAT, age., s. 93.

103ÇENBERCİ, M.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 14 vd, KÖME AKPULAT, age., s. 99-100, KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (Arabuluculuk) 6100 sayılı HMK Hükümlerine ve Emsal Yargıtay İçtihatlarına Göre, Ankara, 2018, s. 311.

104ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, age., s. 33.

105KORKMAZ, F., SEYHUN A. N.: İş Hukuku, Ankara, 2014, s. 15.

maddesinde yer alan “İş Kanununa” ibaresinden o kanuna göre işçinin tanım ve niteliğinin esas alındığı anlaşılmaktadır¹⁰⁶.

İş sözleşmesinin geçersiz olması iş mahkemesinin görevsiz olduğu anlamına gelmez. Çünkü iş sözleşmesinin geçersizliği geçmişi etkilemez. İleriye dönük hüküm ve sonuç doğurur¹⁰⁷. Yine iş mahkemesinin görevli olduğu bir alacak davasını işçinin halefleri dahi açsa iş mahkemesi görevli olmaya devam eder. Halef olma esası sadece maddi hukuk bakımından değil şekli hukuk bakımından da tüm sonuçlarını doğuracaktır¹⁰⁸. Bu bakımdan dava bizatihi işçi tarafından açılabilir idi nasıl ki iş mahkemeleri görevli olacak idi ise, işçinin mirasçıları tarafından açılması halinde de yine iş mahkemeleri görevli olacaktır¹⁰⁹.

Kalfa, usta hakkındaki düzenlemeler 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile yapılmıştır. Kanunun 3. maddesinde “kalfa”, bir mesleğin gerektirdiği bilgiyi, beceriyi ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve o meslekle ilgili iş ve işlemleri ustanın gözetimi altında kabul edilebilir standartlarda yapabilen kişi olarak tanımlanmıştır. Aynı maddede “Usta” ise, bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış, bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatında kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen, üretimi planlayabilen, üretim sırasında ortaya çıkabilecek problemleri çözümlenebilen, düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen, üretimle ilgili pratik hesaplamaları yapabilen kişi olarak tanımlanmıştır. İşçinin tanımı 4857 sayılı Kanun’un 2. maddesinde yapılmıştır. Buna göre, “bir hizmet sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında çalışan kişi” işçidir. İşçi olabilmenin koşulları, bir işverene bağlı olarak çalışmak, bir iş sözleşmesine dayanmak ve ücret karşılığında çalışmaktır¹¹⁰. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda ayrıca düzenlenen “kalfa” ve “usta” bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştıkları zaman işçi sayılacaklar ve bu kişilerin işverenleri ile

106BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 123.

107UYGUR, T.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar ve Yargılama, Ankara, 1980, s. 323-324.

108KÖME AKPULAT, age., s. 102.

109Bkz. Yargıtay, 10. HD., 02/04/1976, 1976/2355 esas, KÖME AKPULAT, age., s. 99.

110BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 139.

aralarında doğan uyuşmazlıklarda İş Kanunu hükümleri uygulanacak ve işverenleri ile yaşadıkları ihtilaflar iş mahkemelerinin görev alanına girecektir¹¹¹. Kalfa ve ustalar bir iş sözleşmesine dayanmaksızın yapmış oldukları işlerde ise işçi statüsünde olmayacaklarından yaşadıkları ihtilaflarda iş mahkemeleri görevli olmayacaktır¹¹². Çırakların ve stajyerlerin durumunu ise ilerleyen kısımda ele alacağız¹¹³.

7036 sayılı Kanun'un 5. Maddesinde yer alan düzenleme doğrultusunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İkinci Kısımının Altıncı Bölümü'nde yer alan hizmet sözleşmesine tabi işçiler de iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için aranan "işçi" olma koşulunu sağlamaktadır. Hizmet sözleşmesi işçinin işverene bağımlı olarak belirli ya da belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana yahut yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli bir biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir¹¹⁴. Hizmet sözleşmesinin kuruluşu, kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle bağlı değildir. Bir kimse durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belirli bir zaman için görür ve görülen bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılacaktır¹¹⁵. Buna karşılık cezaevlerinde ve tevkif evlerinde tutuklu ve hükümlü olan şahısların hükümlü ve tutuklu oldukları süre içerisinde atölye ve iş yurtlarında yaptıkları işler serbest iradeye dayanmadığı için bu kişiler işçi sayılmayacaktır. Çünkü işçi sayılmak için öncelikle taraflar arasında bir sözleşme ilişkisinin varlığı gerekmektedir¹¹⁶.

7036 sayılı yasanın 5. maddesinde belirtilen kanunların dışında kalan kanunlarda tanımlanan işçiler ancak iş kanunundaki tanıma aykırı düşmedikleri takdirde ve ölçüde işçi kabul edilebilecek ve ancak bu halde davaları iş mahkemelerinin görev alanına girebilecektir¹¹⁷. Örneğin 4853 sayılı Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabının Tasfîyesi ve Bu Hesaptan Yapılacak Ödemelere Dair

111ÇENBERCİ, M.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 20.

112KÖME AKPULAT, age., s. 103-104.

113Bkz. 1.2.1.1.3.

114Ayrıntılı bilgi için bkz: 6098 s. TBK, m. 393.

115Ayrıntılı bilgi için bkz: 6098 s. TBK, m. 394.

116MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, BAYSAL, age., s. 165.

117ERDÖNMEZ, age., s. 23, KAR, B.: İş Yargısının Kaynakları, SİHD, Haziran, 2006, s. 32.

Kanun'un 7. maddesi gereğince açılacak davalarda iş mahkemeleri görevli olacaktır. Şöyle ki, 4853 sayılı Kanun uyarınca işverenin kesintileri bankaya yatırmaması durumunda "hak sahibi" yargı yoluna başvurarak hakkını arayabilecektir. Bu durumda "hak sahibi" İş Kanunu'nda yer alan işçi tanımına aykırı düşmediği takdirde yani bir hizmet sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi ise bu durumda açılan davada iş mahkemeleri görevli olacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 20/09/1999 Tarih ve 1999/14541 Esas, 1999/14001 Karar sayılı içtihadı ile tasarruf kesintileri, işveren katkıları tasarrufu teşvik alacağı gibi kalemlerden doğan alacak davalarında iş mahkemelerinin görevli olduğunu kabul etmiştir¹¹⁸.

1.2.1.1.2. İşveren, Alt İşveren ve İşveren Vekili

İş mahkemelerindeki davaların bir tarafı işçi iken diğer tarafı işveren veya işveren vekili olacaktır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun görev başlıklı 5. maddesinde, "işveren" kavramından ne anlamamız gerektiğine dair 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu işaret edilmektedir¹¹⁹. İşveren kavramı çeşitli kanunlarda farklı şekillerde tanımlanmıştır¹²⁰. İş mahkemelerinin görevi açısından esas alınacak tanım İş Kanunu'nda yapılan tanımdır. Diğer kanunlarda tanımlanan işverenler İş Kanunu'na aykırı düşmedikleri takdirde işveren olarak kabul edilebilmekte ve ancak bu halde davaları iş mahkemelerinde görülebilmektedir.¹²¹

İşveren kavramı İş Kanunu'nda açıkça tanımlanmıştır. Buna göre, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren adı verilmektedir (Bkz. 4758 s. Kanun m. 2/1)¹²². Tanımdan anlaşılacağı üzere işveren gerçek kişi olabileceği gibi bir tüzel kişi hatta tüzel kişiliği bulunmayan bir kurum ya da kuruluş dahi olabilir. Şayet işveren tüzel kişi ise, işleri yetkili organları yürütecektir. Bu yetkili organlardaki kişi ya da kişilerin değişmesi tüzel

118BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 219.

119KILINÇ, age., s. 388.

120İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Deniz İş Kanunu gibi...

121ÇENBERCİ, M.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 26.

122KÖME AKPULAT, age., s. 115

kişinin işveren sıfatını etkilemez. Yine tüzel kişinin ortaklarında meydana gelebilecek değişiklikler tüzel kişide olmadıkça veya tüzel kişinin sahip olduğu ticari unvan değişmedikçe işveren sıfatı değişmeyecektir¹²³.

Alt işverenin tanımı ise yine 4758 sayılı Kanun'da yapılmıştır¹²⁴. Buna göre, “bir işverenden işinin belirli bir bölümünü veya işyeri eklentisinde iş alan ve bu iş için kendi adına işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişilere” alt işveren denilmektedir¹²⁵. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde yapılan iş asıl işverene aittir ancak işi yapan alt işverendir. Alt işverenin çalıştırdığı işçiler alt işverene bağlıdır¹²⁶. Asıl işverenle alt işveren arasındaki ilişki genelde istisna sözleşmesi çerçevesinde kurulmuştur. Bu anlamda alt işverenle asıl işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözüm yeri iş mahkemeleri değil genel mahkemeler olacaktır¹²⁷. Ancak aralarında bir hizmet sözleşmesi bulunuyorsa ve dava konusu bu sözleşme ile ilintili ise iş mahkemelerinin görevli olacaktır¹²⁸.

İş mahkemelerinin görevi açısından esas alınacak işveren vekili tanımında izlenecek yol da işverenle paraleldir. Yine 7036 sayılı Kanun'un 5. maddesi 4758 sayılı Kanun'daki tanımın esas alınacağını göstermektedir. Buna göre, işveren vekili, işin, işletmenin ve işyerinin yönetiminde görev alan ve işveren adına hareket eden kimselere denir¹²⁹.

123TÜRKEL, N.: Uygulamada 1475 Sayılı İş Kanunundan Doğan İş Davaları (İmzalı), Özel Basım, İstanbul, 1990, s. 39.

124“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işteçalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren alt işveren ilişkisi denir.” Bkz. 4758 sayılı Kanun m. 2/6

125CANBOLAT, T.: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren ilişkileri, İstanbul, 1992, s. 19.

126BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 139.

127Bkz. Yargıtay 9. H.D. 14/12/1993 tarih, 1993/7945 Esas, 1993/18613 karar sayılı içtihadı.

128TÜRKEL, age., s. 40, BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 149.

129NARMANLIOĞLU, Ü.: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı),s. 112, CANBOLAT, age. s. 21.

İşveren ile işveren vekili arasında iş sözleşmesi bulunuyorsa işveren ile işveren vekili arasında çıkacak ihtilaflarda görevli mahkeme iş mahkemesidir¹³⁰. Ancak aralarında iş veya hizmet sözleşmesi yoksa çıkan uyuşmazlıklar genel mahkemelerin görev alanında kalacaktır¹³¹. İşveren ile işveren vekili arasında sadece vekalet ilişkisi varsa ortada bir iş veya hizmet sözleşmesi bulunmadığından dava bir iş davası değildir. Dolayısıyla genel mahkemelerce görülecektir. Ancak işveren ve işveren vekili arasındaki vekalet ilişkisinin yanı sıra bir hizmet ilişkisi bulunuyorsa ve dava hizmet ilişkisine dairse bu durumda iş mahkemeleri görevli olacaktır¹³². İşveren vekilinin işverene karşı açacağı alacak ve tazminat davaları iş mahkemelerinde görülecektir ve bu durumda işveren vekili davada “davacı” olarak yer alacaktır¹³³.

1.2.1.1.3. Çıraklar ve Sözleşmeli Personelin Hukuki Durumu

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda Meslek Eğitimi Kanunu’nun 3. maddesi gereğince çırak, “çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği beceriyi, iş alışkanlıklarını ve bilgiyi iş içerisinde geliştiren kişi” olarak tanımlanmıştır¹³⁴. Çıraklık sözleşmesi esaslarına aykırı olmamak kaydıyla mesleğin gerekli kıldığı bilgi, iş alışkanlığı ve beceri kazandıran eğitime çıraklık eğitimi denilmektedir¹³⁵. Bir kimsenin çırak kabul edilmesi için, çırak olarak çalıştırılmış olmasının yanı sıra belirli bir mesleği öğrenmek için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlığını da kazandırma amacıyla işyerine alınmış olması gerekir¹³⁶.

Görev başlığı incelenirken iş mahkemelerinin 5953 s. kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanun’a tabi gemi adamları, 4857 sayılı İş Kanunu’na veya 6098 sayılı

130Yargıtay 21. HD. 09/10/1995 tarih, 1995/5422 esas, 1995/5326 karar.

131BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 140.

132GÜNAY, C.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 52.

133ÇENBERCİ, M.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 21, GÜNAY, C.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 52.

134BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 141, KÖME AKPULAT, age., s. 103.

135EŞMELİOĞLU, S., BAYAZIT, S.: İşletmelerde Çıraklık ve Meslek Eğitimi Uygulamaları, Ankara, Ocak, 1990, s. 18.

136TÜRKEL, age., s. 52 vd.

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 hukuk uyuşmazlıklarına bakmakta görevli olduğunu belirtmiştik. Çıraklar, çalışmalarının dayandığı esaslar ve sözleşmenin farklılığı sebebiyle işçilerden ayrılmaktadır. Bir iş sözleşmesinde tarafların birbirlerine karşı borçları iş görme ve ücret ödeme iken, çıraklık sözleşmesinde önemli olan meslek öğretimidir¹³⁷ yani “mesleği öğrenme” ve “emekten yararlanma” kavramları söz konusudur. Çıraklar öğrenci statüsündedir, öğrencilik haklarından yararlanırlar ve bir işyerinde işçi sayısına dahil olmazlar. Bu husus 3308 sayılı Kanun’un 11. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4/1-f maddesinde de çıraklar hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı açık bir şekilde düzenlenmiştir. Bu nedenle çıraklar ile işverenler arasında doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli değildir¹³⁸. Nitekim Yargıtay kararları da bu yöndedir¹³⁹.

Yine çıraklar bakımından iş mahkemelerinin görevi konusunda dikkat edilmesi gereken bir husus da çıraklık döneminin ne kadar olduğudur. Yargıtay 9. HD. 05/10/1988 tarih, 6476 esas ve 9124 karar sayılı kararı ile çıraklık döneminin en fazla 3-4 sene olabileceğine karar vermiş¹⁴⁰ yine Yargıtay çıraklık döneminin ne kadarlık bir süreyi kapsayacağına uzman bilirkişi aracılığıyla tespitinin gerektiğini içtihatlarında kabul etmiştir¹⁴¹.

Her ne kadar sözleşmeli personel tanımı ile, uzmanlık gerektiren işlerde yüksek ücret karşılığı çalıştırılıp, işin en iyi şekilde yürümesini ve iş tamamlandıktan sonra ilişkisi kesilmek suretiyle devlet bütçesinde gereksiz yük olmaması amacı sağlanacak statüde çalışacak kişiler anlaşılrsa da bugün sözleşmeli personel statüsü bu

137SAYMEN, age., 422, KÖME AKPULAT, age., s. 103.

138KÖME AKPULAT, age., s. 103.

139Bkz. Yargıtay, 9. H.D., 24/10/2017 Tarih, 2017/6174 Esas, 2017/16514 Karar.

140EŞMELİOĞLU, BAYAZIT, age., s. 157, ÇANKAYA, O. G., GÜNAY, C. İ., GÖKTAŞ, S.: İşe İade Davaları, Ankara, 2006, s. 33.

141BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 141.

amaç ve koşullardan farklı bir durumdadır¹⁴². 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesinde düzenlenen sözleşmeli personelin çalışma ilişkileri nedeniyle taraf oldukları uyuşmazlıkların nerede çözüleceği konusu çok tartışılmıştır¹⁴³. Anayasa Mahkemesi sözleşmeli personelin, işçi olmadığı, memur ve diğer kamu görevlileri kavramlarının da dışında kalan kendisine özgü bir istihdam türü olduğu yönünde karar vermiştir¹⁴⁴. Nitekim 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesinde de sözleşmeli personelin “işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri” olduğu açıkça düzenlenmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 03/12/2008 Tarih, 2008/9-727 Esas, 2008/723 Karar sayılı ilamı ile sözleşmeli personelin özel hukuk kapsamında bir çalışma olmadığı ve idare hukuku kapsamında bir sözleşmeye dayandığına, bu sebeple sözleşmeli personel ile idare arasında yaşanan ihtilaflarda iş mahkemelerinin görevli olmayacağına karar vermiştir¹⁴⁵. Yargıtay güncel içtihatları da bu yöndedir¹⁴⁶.

1.2.1.2. Konu Unsuru

7036 s. Kanun m. 5'e göre iş mahkemelerinin görev tayininde esas alınacak ölçütlerden biri de konu unsurudur. Buna göre bir iş veya davanın görülmesinde iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için uyuşmazlık İş Kanunu'na dayanan bir hak

142SERİM,B.: Öğretide Yargı Kararlarında ve Uygulamada Sözleşmeli Personel, Ankara, 1987, s. 86 vd.

143Sözleşmeli personel kavramı hukukumuza ilk olarak 233 sayılı KHK. ile girmiş ve ilk düzenleme ile sözleşmeli personelin idare ile ihtilaflarının adli yargıda çözümleneceği belirtilmiştir. Bu hüküm Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş ve “sözleşmeli personelin işçi statüsünde olmadığı” düzenlemesi getirilmiştir. Bu durum doktrinde tartışmalara sebebiyet vermiş ve yargı kararlarına da yansımıştır. Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü 23/03/1992 tarih, 1992/12 sayılı Resmi Gazete yayım tarihi 17/05/1992, sayısı 21231 olan kararı ile sözleşmeli personel ile idare arasındaki uyuşmazlıklarda idari yargının görevli yargı yeri olduğuna karar vermiştir, **KÖME AKPULAT**, age., s. 101.

144AYM., 22/12/1988 Tarih, 1988/5 Esas, 1988/55 Karar, R.G. 25/07/1989, S.20232, **KÖME AKPULAT**, age., s. 101.

145**KÖME AKPULAT**, age., s. 101.

146Yargıtay, 9. H.D., 26/05/2016 Tarih, 2015/2023 Esas, 2016/12470 Karar, **KÖME AKPULAT**, age., s. 101.

iddiasından veya iş sözleşmesinden kaynaklanmış olmalıdır¹⁴⁷. İş sözleşmesinden ne anlaşılması gerektiği 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işverenin) da ücret ödemeyi üstelenmesi ile kurulan sözleşmedir. Kanundaki tanıma göre iş sözleşmesinin unsurlarını, bir işin varlığı, işçi ve işveren arasında bir bağımlılık ilişkisinin mevcudiyeti ve iş karşılığında ödenecek ücret olarak belirtebiliriz¹⁴⁸.

Bir kişinin işçi olması demek o kişiyle ilgili bütün iş ve davalarda iş mahkemelerinin görevli olacağı anlamına gelmez. İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanmayan davalarında iş mahkemeleri değil genel mahkemeler görevli olacaktır. Örneğin işçi bir istisna yahut vekalet sözleşmesi kapsamında çalışıyorsa bu sözleşmelerle ilişkili uyuşmazlıkları genel mahkemelerin görev alanına girecektir¹⁴⁹. İşçinin yaptığı işin bir kamu hizmeti olması iş mahkemelerinin görevsiz olacağı anlamına gelmez. Ortada işçi ile işveren arasında yapılmış bir iş sözleşmesi varsa ve işçi bir ücret karşılığında o kamu hizmetini yerine getirilmesinde çalışmayı üstlenmişse sözleşme kapsamında çıkabilecek ihtilaflar iş mahkemelerinin görev alanında kalacaktır¹⁵⁰.

Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin geçersiz olması durumunda iş mahkemelerinin görevli olup olmayacağı hususu tartışmalıdır. Bir kısım yazarlar iş sözleşmesinin geçersiz olmasının iş mahkemelerinin görevsiz olduğu anlamına gelmeyeceğini, ortada geçerli bir iş sözleşmesi bulunmasa da bir iş ilişkisi olduğundan hareketle mahkemenin uyuşmazlığa bakması gerektiğini savunmaktadır¹⁵¹. Yargıtay da iş sözleşmesi geçersiz olsa da uyuşmazlığın iş

147 GÜLVER, E.: İş Yargılamasında Görev, İÜHF.M., C. LIX, S. 1-2, 2001 s. 401, **KÖME AKPULAT**, age., s. 124.

148 NARMANLIOĞLU, age., s.165-174, **ERDÖNMEZ**, age., s. 29.

149 **ERDÖNMEZ**, age., s. 28.

150 **EKONOMİ, M.:** Ferdi İş Hukuku, Cilt 1, İstanbul, 1984, s. 40.

151 **GÜNAY, C. İ.:** İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s.56, **ŞAHLANAN, F.:** İş Yargılaması, İÜHF.M., C.42, S. 1-4, 1076, s. 386, **ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT**, age., s. 46, **GÜLVER**, age., s. 395, **MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, BAYSAL**, age., s. 161, **KÖME AKPULAT**, age., s. 126.

mahkemelerince görüleceği yönünde kararlar vermekte, iş sözleşmesi geçersiz olsa da iş ilişkisine dayanılarak açılan davaları “görev” sebebiyle bozmayarak uyuşmazlığın esası üzerinden temyiz incelemesi yapmaktadır¹⁵². Buna karşın bazı yazarlar ise, iş sözleşmesinin geçersiz oluşunun işçinin sıfatını etkileyeceği bu sebeple iş mahkemelerinin görevli olmayacağını savunmaktadır¹⁵³. Kanımızca taraflar arasındaki iş sözleşmesinin geçersizliği halinde dahi aradaki ilişkinin “iş ilişkisi” olma mahiyeti değişmeyeceğinden fiili iş ilişkisi sebebiyle uyuşmazlığın çözümünde iş mahkemeleri görevli olmalıdır.

1.2.2. DİĞER KANUNLAR BAKIMINDAN İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVİ

1.2.2.1. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ndan ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’ndan Doğan Davalar

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 79. maddesinde, bu kanunun uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemelerinin görevli olacağını hüküm altına almıştır. Yine 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda da aynı şekilde iş mahkemelerinin görevli olduğunun altı çizilmiştir¹⁵⁴.

6356 sayılı Kanun’un 79. maddesinde yer alan düzenlemenin gereği olarak, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan işçiler ile 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olan işçilerin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetleri nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedildiği iddiasıyla 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesine dayanarak açacakları davalarda iş mahkemeleri görevli olacaktır. Yine 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na hizmet sözleşmesi gereği tabi olan işçiler ile tarımdan sayılan işlerde çalışan işçilerin de açacağı aynı türden

152Bkz. Yargıtay,9. H.D., 26/03/2013 Tarih, 2010/39427 Esas, 2013/10118 Karar .

153EKONOMİ, age., s. 34, **ESENER, T.:** İş Hukuku, Ankara, 1978, s. 76vd., **ERKUL, İ.:**

Türk İş Hukuku Dersleri 931 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Ankara, 1970, s. 106.

154SÜZEK, age., s. 117, **KÖME AKPULAT,** age., s. 151.

davaların görülmesinde iş mahkemeleri görevli olacaktır¹⁵⁵. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenen davalarda tarafların kim olduğu önem arz etmeksizin iş mahkemeleri görevli olacağından iş mahkemeleri gerek bireysel iş uyuşmazlıklarını gerekse toplu iş uyuşmazlıklarını çözmekte görevli mahkeme olacaktır. 6356 sayılı Kanun'un 79. maddesinde yer alan göreve ilişkin hükme benzer hükümler eski Sendikalar Kanunu (m.63) ile Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (m. 66) da yer almakta ve bu kanunlardan doğan uyuşmazlıklara da iş mahkemeleri bakmaktaydı¹⁵⁶.

6356 sayılı Kanun'un işçi kavramını tanımlarken 4857 sayılı İş Kanunu'na yaptığı atfın dışında, iş sözleşmesi haricinde ücret karşılığı iş görmeyi, taşıma, eser, yayın, vekalet, adi şirket ve komisyon sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacağından bu kişilerin 6356 sayılı kanunun ikinci ve altıncı bölümlerinden doğan uyuşmazlıklarında iş mahkemeleri görevli olacaktır. Bu kimselerin kanunen kurulan bir sendikaya üye olma ve sendika kurma hakları bulunduğundan, tarafı oldukları sendikaların kuruluşundan, organlarının işleyişinden, faaliyetlerinden, sendikaya üye olma, üyelik hakları, üyelik borçları ve üyeliğin sona ermesinden doğacak uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevli olacaktır¹⁵⁷.

6356 sayılı Kanun'un 80. maddesine göre, "kuruluşlar hakkında kanunda hüküm bulunmayan hallerde Türk Medeni Kanunu ile Dernekler Kanunu 6356 sayılı Kanun'a aykırı olmayan hükümleri itibariyle uygulama alanı bulacaktır. Toplu iş sözleşmeleri hakkında hüküm bulunmayan hallerde ise Türk Medeni Kanunu, Dernekler Kanunu ve iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların 6356 sayılı kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır. Bir başka ifade ile sendikalar veya toplu iş sözleşmesine ilişkin bir uyuşmazlık, kanundaki boşluk nedeniyle Türk Medeni Kanunu'na veya Dernekler Kanunu'na dayanıyorsa veya uyuşmazlık

155MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, age., s.164-165.

156KÖME AKPULAT, age., s. 151.

157KÖME AKPULAT, age., s. 151.

hakkında bu kanunlar uygulanıyorsa bu durumun iş mahkemelerinin görevli oluşuna bir etkisi olmayacaktır¹⁵⁸.

6356 sayılı Kanun'un 78. maddesinde yer alan yükümlülüklere aykırı davranılması durumunda verilecek olan idari para cezalarına karşı itirazların görülmesinde iş mahkemeleri görevli değildir. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde idari para cezaları iş mahkemelerinin görev alanının dışında bırakılmıştır. 6356 sayılı kanundan doğan idari para cezalarına karşı yapılan itirazlar sulh ceza hakimliklerine yapılacaktır¹⁵⁹.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 6/7. maddesi, kamu sendikalarının kuruluşunda kanuna aykırılık tespit edilmesi veya kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması ve eksikliklerin giderilmemesi halinde, konfederasyon veya sendikanın faaliyetinin durdurulması için ilgili valilik tarafından iş mahkemesine başvurulması gerektiğini hüküm altına alarak bu türden uyuşmazlıklarda açıkça iş mahkemelerinin görevli olduğunu düzenlemiştir. Bunun dışında 4688 sayılı Kanun 10/8. maddesinde, "genel kurulun toplantı ve karar yeter sayısına ilişkin esaslara aykırı davranması durumunda ilgili yönetim kuruluna işten el çektirilmesinin, 14/4. maddesinde, haklı bir neden olmaksızın üyelik başvurusu kabul edilmeyen kamu görevlisinin açacağı davanın, 16/4. maddesinde çıkarma kararına karşı yapılacak itirazın, 30. maddesinde bakanlığın hizmet kollarındaki tüm kamu görevlilerinin sayısı ile hizmet kolundaki sendikaların üye sayılarının tespit edilerek Resmi Gazete'de ilan edilmesi kararına karşı yapılacak başvurunun ve 37. maddesinde kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarının kapatması kararının iş mahkemesinin görev alanında olduğunu açık bir şekilde düzenlemiştir¹⁶⁰.

158ŞAHLANAN, F.: İş Mahkemeleri ve İş Yargısı, s. 118, KÖME AKPULAT, age., s. 153.

159KÖME AKPULAT, age., s. 153.

160KÖME AKPULAT, age., s. 153.

1.2.2.2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan Doğan Davalar

5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 101. maddesinde, “ bu kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde bu kanun hükümlerinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür” denilmekle sosyal sigorta uyuşmazlıklarının kanunda aksine hüküm bulunmadıkça iş mahkemelerinde görüleceğini hüküm altına alınmıştır¹⁶¹. 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesinde, idari para cezalarına karşı Sosyal Güvenlik Kurumu'na itiraz edilmesi üzerine Kurum tarafından itirazın reddi halinde idare mahkemesine başvurulabileceği düzenlemesi gereği bu uyuşmazlıkların görülmesinde iş mahkemeleri görevli olmayacaktır¹⁶².

Danıştay On birinci Dairesi, Emekli Sandığı tarafından 2001 yılında bağlanmış yetim aylığının idareden kaynaklanan nedenlerle sehven fazla ödendiğinin tespiti üzerine idarenin fazla tutarın kesileceğine ilişkin işleminin iptali istemiyle açılan davanın görev yönünden reddedilmesi üzerine görevsizlik kararına karşı yapılan başvuru üzerine temyiz mercii olarak inceleme yapmıştır. Danıştay On birinci Dairesi yaptığı incelemede, Anayasa Mahkemesi'ne başvuruda bulunarak 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesinde yer alan, “...bu kanun hükümlerinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür” kısmının Anayasa'nın 2, 37, 125 ve 155. maddelerine aykırı olduğu iddiası ile 5510 sayılı kanun kapsamında bulunanlar bakımından tesis edilen idari işlemler sebebiyle idare ve bireyler arasında çıkacak uyuşmazlığın idari yargıda çözülmesi gerektiğini belirterek¹⁶³ söz konusu hükmün iptali ve yürürlüğünün durdurulmasını talep etmiştir. Anayasa Mahkemesi kararında, itiraza konu olayın seyri nazara alındığında T.C. Emekli Sandığı'na tabi iken bu kurumun Sosyal Güvenlik Kurumu'na devredilmesi nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıkta, 5510 sayılı Kanun'un geçici birinci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesinde yer alan, “bu gelir ve aylıkların durum değişikliği nedeniyle artırılması, azaltılması, yeniden bağlanması veya

161MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, age., s. 165-166.

162KÖME AKPULAT, age., s. 145.

163KÖME AKPULAT, age., s. 146.

kesilmesinde bu kanun ile yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümleri uygulanır” hükmü ve geçici dördüncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, “ .. bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun’a göre tahsis talebinde bulunanlardan işlemleri devam edenler hakkında bu kanunla yürürlükten kaldırılan hükümleri de dahil olmak üzere 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre işlem yapılır” hükümleri gereği idare mahkemesinin görevsizlik kararı vermemesi gerektiğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra Anayasa Mahkemesi iptal istemini, 5502 sayılı Kanun ile kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu’nun artık sosyal sigortacılık esaslarına göre faaliyet gösteren bir kurum olduğu, bu kurumun yaptığı işlemlerin idari işlem sayılamayacağı, bu Kurum’un kanunda hüküm bulunmayan hallerde özel hukuk hükümlerine tabi olduğu, mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri ile yargılama usullerinin kanun ile düzenleneceği, kanun koyucunun haklı neden ve kamu yararı bulunması durumunda idari bir uyuşmazlığın çözümünü adli yargıya bırakabileceği, 5510 sayılı kanun ile birlikte sosyal güvenliğin tek çatı altında toplanması sağlanarak özel hukuk niteliği ağır basan sosyal güvenlik hukuku alanı oluşturulduğu, bu alanla ilgili meydana gelecek ihtilafların ihtisaslaşmış iş mahkemelerince çözülmesinin hak arama özgürlüğünü kolaylaştırdığı gerekçeleri ile reddetmiştir¹⁶⁴.

5510 sayılı Kanun 101. maddesinin yanı sıra kimi maddelerinde, Kurumun uygulamalarından kaynaklanan itiraz ve başvuruların iş mahkemelerine yapılacağı özel olarak düzenlenmiştir. Örneğin 85. maddede, asgari işçilik uygulaması nedeniyle Kurumca re’sen tahakkuk ettirilen sigorta prim borcuna itirazın reddedilmesi halinde başvurunun iş mahkemesine yapılacağı, 86. maddede, işveren tarafından Kuruma bildirilmeyen ve çalıştıkları Kurum tarafından da tespit edilemeyen sigortalıların hizmet tespiti davalarını iş mahkemesinde açabileceği, 88. maddesinde Kurumun prim ve diğer alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Kanun’un uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkların çözümlenmesinde iş mahkemelerinin görevli olacağı açıkça düzenlenmiştir¹⁶⁵.

164 ŞEN, M.: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasından Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme, s. 205-226.

165 KÖME AKPULAT, age., s. 146.

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'na göre, süresi içinde ödenmeyen genel sağlık sigortası ve sosyal sigorta primleri, işsizlik sigortası primleri, gecikme zamları, idari para cezaları ve katılım payları Kurum alacağına dönüşür ve bu alacakların tahsilinde 51,102 ve 106 maddeleri hariç olmak üzere 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun uygulanır ve doğacak uyuşmazlıkların çözümlenmesinde iş mahkemeleri görevlidir. Her ne kadar idari para cezalarına karşı itirazlar idare mahkemesinde çözülecekse de, kesinleşmesine karşın ödenmeyen ve bu sebeple amme alacağına mahiyetinde Kurum alacağına dönüşen idari para cezalarına karşı ödeme emrinin iptali davaları iş mahkemelerinde görülür¹⁶⁶

7036 sayılı kanun 5/1-b maddesi ile, “5510 sayılı Kanun’un geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere, Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıkların” görülmesinde iş mahkemelerinin görevli olacağını hüküm altına almıştır. Örneğin, davacının yaşlılık aylığı almak amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarındaki ad-soyad değişikliğinin tespitine ilişkin davalar¹⁶⁷, haksız alınan primlerin geri alınması davası¹⁶⁸, iş kazalarından doğan rücu davaları, kendisinin yahut bakmakla yükümlü olduğu kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumu hastanesinde tedavisi sırasında uğradığı maddi ve manevi zararların tazmini¹⁶⁹, 5510 sayılı Kanun’un 56/son hükmünde düzenlenen, boşandığı eşi ile fiilen birlikte yaşadığı tespit edilen ve Kurum’dan hak sahibi olarak aylık ve gelir alan eş ve çocukların bağlanmış aylıklarının kesilip yersiz ödenenlerin geri alınması kuralına dayanılarak yapılan işleme karşı açılan dava iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Buna karşın Sağlık Bakanlığının Sosyal Güvenlik Kurumu’na karşı açtığı tedavi giderlerine ilişkin dava ile Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşma yapan eczacının açacağı ilaç bedeli davası iş mahkemelerinin değil genel mahkemelerin

166KÖME AKPULAT, age., s. 147, Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü, 27/01/2014 Tarih, 2014/48 Esas, 2014/57 Karar.

167CAN, M.: Açıklamalı, İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu ve Uygulaması, Ankara, 1987, s. 1180, Yargıtay, 10. HD., 21/09/1982 tarih, 4432esas, 3910karar.

168Yargıtay, 10. HD., 01/04/1975 tarih, 1974/196esas, 1975/1810karar.

169Yargıtay, 21 HD., 12/10/2000 tarih, 2000/4493 esas, 2000/739 karar.

görev alanına girecektir¹⁷⁰. Diğer yandan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun çıkarmış olduğu tüm ülkede uygulanacak genelge ve tüzükler 5510 sayılı yasanın uygulanmasından kaynaklansa dahi bunların iptali için açılacak davalarda Danıştay görevli ve yetkili olacaktır.

1.2.2.3. 5953 Sayılı Kanundan Doğan Davalar

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un (uygulamada Basın İş Kanunu olarak biliniyor) ek 4. maddesinde, “ 5953 sayılı Kanun'a dayanan her tür hak iddialarından doğacak uyuşmazlıklar 5521 sayılı (eski) İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine tevfikan bu mahkemeler tarafından rüyet edilir” denilmiş, gazeteciler ile işverenleri arasındaki 5953 sayılı Kanun'dan doğan iş ve davalara bakmakla iş mahkemelerinin görevli olacağı belirtilmiştir¹⁷¹. Nitekim 7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanunu “Yürürlükten Kaldırılan Hükümler” başlıklı 10. maddesi ile, mevzuatta yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanun'a yapılan atıfların 7036 sayılı Kanun'a yapılmış sayılacağını hüküm altına almıştır. Bunun dışında yine 7036 sayılı yasanın “ Görev” başlıklı 5. maddesinde, 5953 sayılı Kanun'a tabi gazetecilerin iş ilişkisi nedeniyle sözleşme ve kanundan doğacak her türlü hukuk uyuşmazlıklarının görülmesinde iş mahkemelerinin görevli olacağı hüküm altına alınmıştır.

5953 sayılı Kanun'un 1. maddesinde, “bu kanun şumulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir” denilmekle gazeteciden ne anlaşılması gerektiği hususu belirtilmiştir. Yine kanunun şumulüne giren fikir ve sanat işlerinin kapsamı aynı maddenin birinci fıkrası ile açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre kanun, Türkiye'de yayımlanan gazete ve süreli yayınlarla haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri arasındaki ücret karşılığı kurulan iş ilişkilerini kapsayacaktır (5953 sayılı Kanun m.1).

170UYGUR, age., s. 394 vd.

171GÜNAY, C.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 63.

Kanundaki tanım dahilinde gazeteci kavramının 4 temel unsuru vardır, birincisi, kişinin Türkiye’ de yayımlanan bir gazete veya süreli yayın yahut haber ve fotoğraf ajansında çalışması gerekmektedir. İkincisi, işverenin çalışma karşılığında ödemesi gereken ücrettir. Üçüncüsü fikir ve sanat işinde çalışmak gerekliliğidir. Dördüncüsü ise, İş Kanunu’ndaki işçi tanımının dışında kalınma şartıdır. Dördüncü unsurun amacı gazete ve haber ajanslarında fikren çalışan kişileri kanun kapsamında tutmaktır. Matbaa, kapıcı, depo işçisi gibi bedeni çalışması ağırlıklı olan kişiler 5953 sayılı Kanun kapsamı dışında kalacaktır¹⁷².

1.2.2.4. Deniz İş Kanunu’ndan Doğan Davalar

854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 46/1 maddesi, “ bu yasanın kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu yasadan veya iş akinden doğan davalar hakkında İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uygulanır demekle 854 sayılı Kanun kapsamındaki gemi adamları ile işveren veya işveren vekilleri arasında bahsi geçen kanundan yahut iş sözleşmesinden doğacak ihtilafların iş mahkemelerinin görev alanına girdiği belirtilmiştir¹⁷³. Yine 7036 sayılı Kanun’un “Görev” başlıklı 5. maddesi ile, Deniz İş Kanunu’na tabi gemiadamlarının işveren veya işveren vekilleri ile, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarının iş mahkemelerinde görüleceği hüküm altına alınmıştır¹⁷⁴. Nitekim Deniz İş Kanunu’nda iş mahkemelerinin görevli olacağına ilişkin bir hüküm bulunmasaydı dahi, sonraki kanun olduğu için ve Deniz İş Kanunu’na tabi gemiadamlarının iş ilişkileri nedeniyle sözleşme veya kanundan doğacak uyuşmazlıklarında iş mahkemelerinin görevli olacağı düzenlendiği için iş mahkemelerinin görevli olacağı konusunda bir değişiklik söz konusu olmayacaktı.

Deniz İş Kanunu 1. maddesi ile bu kanunun nerede ve kimlere uygulanacağına işaret etmekte ve denizlerdeki tüm taşıma işlerini kapsamına almamaktadır. Buna göre, denizlerde, akarsularda ve göllerde, Türk Bayrağı’nı taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet sözleşmesi ile

172BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 167, KÖME AKPULAT, age., s. 114.

173SÜZEK, age., s. 117.

174KÖME AKPULAT, age., s. 110.

çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri kanunun kapsamında kalmaktadır. Böylece kanunun kapsamına yer itibariyle gemiler, şahıs itibariyle işveren, işveren vekili ve gemiadamları girmektedir¹⁷⁵. Bir aracın gemi sayılarak 854 sayılı Kanun'un kapsamına girebilmesi için, denizlerde akarsularda ve göllerde çalışan, Türk Bayrağı'nı taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoda olması gerekmektedir. Aynı işverene ait olan gemilerin toplamları yüz veya üzeri grostonilatoda ise veya işverenin çalıştırdığı gemiadamının sayısı beş ve daha üzerindeyse bu gemiler de kanun kapsamı içinde kalır¹⁷⁶.

İş mahkemelerinin Deniz İş Kanunu kapsamında kalan hangi kimseler bakımından görevli olacağının netlik kazanması için öncelikle "gemiadamı" tabirinden kimlerin anlaşılması gerektiğinin tespiti gerekir. Kanun'un 2/1-B maddesi gereğince, "bir hizmet sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere "gemiadamı" denir¹⁷⁷. Kanun kapsamında işveren ise, "gemi sahibidir veya kendisine ait olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimsedir." Kaptan, "gemiyi sevk veya idare eden veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunamaması halinde ona vekalet eden kişidir." İşveren vekili ise, kaptanın veya işverenin adına hareket etmeye yetkili olan kişidir. Tüm bu tanımlar ışığında, gemide bir hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan kaptan zabıt, tayfalar veya diğer kimseler ile işveren veya işveren vekili arasında bu kanun kapsamından yahut iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan davalarda iş mahkemeleri görevli olacaktır¹⁷⁸.

Türk Ticaret Kanunu'nun deniz ticaretine dair düzenlemelerin yer aldığı beşinci kitabında gemiadamlarını ilgilendiren çok sayıda düzenleme yer almaktadır. Türk Ticaret Kanunu'nun 934. maddesinde de gemiadamının tanımı yapılmıştır. Buna göre, "kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide çalıştırılan diğer kişilere" gemiadamı denir. Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesinde, kanunda öngörülen

175YÜREKLİ, S.: Deniz İş Kanununun Yer İtibariyle Kapsamı, AÜEHFD., S. 1-2, 2005, s. 614.
KÖME AKPULAT, age., s. 108.

176KÖME AKPULAT, age., s. 108.

177KÖME AKPULAT, age., s. 112.

178BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, 167-169.

hususlardan doğan davaların ticari dava sayılacağı, 5. maddesinde ise, kanunda aksine hüküm bulunmadıkça ticari davaların asliye ticaret mahkemelerinde görüleceği düzenlenmiştir¹⁷⁹. Gemiadamlarına ilişkin düzenlemelerin hem Deniz İş Kanunu hem de Türk Ticaret Kanunu'nda yer alıyor oluşu bazı uyuşmazlıklar bakımından görevli mahkemenin tespitinde belirsizliğe yol açmaktadır. Örneğin Türk Ticaret Kanunu'nun 1352/1. maddesi gereğince, gemiadamlarına gemide çalışmaları dolayısıyla ödenecek ücretler gemi alacağı sayılmış, kanunun devam eden maddelerinde bu alacağa ilişkin rehin ve ihtiyati haciz hükümlerine yer verilmiştir. Bu durum bu alacaktan kaynaklanan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin mi asliye ticaret mahkemelerinin mi görevli olacağı hususunda görev sorunu ortaya çıkarmaktadır. Bir başka ifade ile aynı uyuşmazlık bakımından gerek Türk Ticaret Kanunu gerekse Deniz İş Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri gereğince iki ayrı mahkeme görevli olmaktadır¹⁸⁰. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, gemiadamlarının ücret alacağı ve tazminat talepleri hakkında, gemiadamlarının Deniz İş Kanunu kapsamı dışında olmaları halinde Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı ve bu nedenle genel mahkemelerin görevli olacağına, gemi ticaret gemisi ise Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin uygulanacağı ve ticaret mahkemelerinin görevli olacağına karar vermektedir¹⁸¹. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi yabancı bayraklı gemide çalışan gemiadamının açtığı tazminat ve alacak talepli davada verdiği kararında ise bu uyuşmazlıkları bir ticari dava olmadığına karar vermiştir¹⁸². Yargıtay 13. Hukuk Dairesi ise, denizcilik ihtisas mahkemelerinin görev alanının deniz ticareti ve deniz sigortalarına dair uyuşmazlıklarla sınırlı olduğu, uyuşmazlığın kaynağının deniz ticareti değil hizmet sözleşmesi olduğu bu sebeple

179KÖME AKPULAT, age., s. 110.

180ATAMER,K.: “Gemi Adamlarına” İlişkin Türk Ticaret Kanunu Hükümlerinin Kaynakları ve Görevli Mahkeme Sorunu, 2. Bölüm, Prof. Dr. Aydın Zevklilere Armağan Özel Sayısı, S.8, YÜED., 2014, s. 457. **KURT KONCA, N.:** “Yabancı Bayraklı Gemilerde Çalışan Gemiadamlarının Hizmet Sözleşmelerinden Kaynaklanan Davalarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi”, Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan, Özel Sayı, C. 16, DEUHFD., 2015, s. 1307.

181KÖME AKPULAT, age., s. 111, Yargıtay 9. H.D., 29/03/2013 Tarih, 2011/17974 Esas, 2013/12661 Karar, Yargıtay 9. H.D., 08/10/2012 Tarih, 2012/11384 Esas, 2012/333301 Karar.

182KÖME AKPULAT, age., s. 111, **KURT KONCA, N.:** “Yabancı Bayraklı Gemilerde Çalışan Gemiadamlarının Hizmet Sözleşmelerinden Kaynaklanan Davalarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi”, s. 1311, Yargıtay 11. H.D., 15/09/2014 Tarih, 2014/10411 Esas, 2014/13732 Karar.

yabancı bayrak taşıyan gemide çalışan işçinin iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarında Türk Ticaret Kanunu'nun değil Türk Borçlar Kanunu'nun uygulanacağı ve genel mahkemelerin görevli olacağına karar vermiştir¹⁸³.

Öğretide de gemiadamlarının ücret alacağı ve tazminat davalarında görevli mahkeme konusunda farklı görüşler ortaya atılmıştır. Birinci görüş, geminin bir ticari gemi olması durumunda ticaret mahkemelerinin görevli olacağı yönündedir¹⁸⁴. İkinci görüş, Deniz İş Kanunu kapsamında kalan bir gemiadamının hizmet sözleşmesinden doğan alacak hakkı taleplerinde iş mahkemelerinin görevli olacağı ancak Türk Ticaret Kanunu kapsamında bu davaların ticari dava olarak düzenlenmesi sebebiyle işçiye bu davaları iş mahkemeleri veya asliye ticaret mahkemelerinde açabilmesi bakımından seçimlik hak tanınması gerektiği yönündedir¹⁸⁵. Üçüncü görüş ise, görev kurallarının kamu düzeninden olduğu bu nedenle birden fazla görevli mahkemenin olamayacağı, görevin asıl alacak talebine göre belirlenmesinin gerektiği, Deniz İş Kanunu kapsamında kalan gemiadamının bu kanundan kaynaklanan alacak taleplerinde iş mahkemelerinin görevli olacağı yönündedir¹⁸⁶. Kanımızca Türk Ticaret Kanunu'nda gemiadamının çalışması sebebiyle hak kazandığı ücret gemi alacağı olarak sayılmış ve bununla ilgili haciz ve rehin gibi konularda düzenlemeler getirilmiş ise de, bu alacak ve tazminat talepleri temelde hizmet sözleşmesinden doğmaktadır uyuşmazlıkların bir ihtisas mahkemesi olan iş mahkemelerinde çözülmesi gerekir.

1.2.2.5. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndan Doğan Davalar

4857 sayılı İş Kanunu işçi ile işverenin hak ve yetkilerinin sınırlarını belirleyen temel mevzuattır. Bu anlamda İş Kanunu'ndan kaynaklanacak hukuki uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemelerinin görevli olması tabiidir¹⁸⁷. 7036 sayılı

183Yargıtay, 13. H.D., 28/09/2016 Tarih, 2016/10571 Esas, 2016/17380 Karar, **KÖME AKPULAT**, age., s. 111.

184**KAR, B.:** Deniz İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2014, s. 66, **KÖME AKPULAT**, age., s. 111.

185**ATAMER**, age., s. 485, **KÖME AKPULAT**, age., s. 112.

186 **KURT KONCA, N.:** “Yabancı Bayraklı Gemilerde Çalışan Gemiadamlarının Hizmet Sözleşmelerinden Kaynaklanan Davalarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi”, s. 1315.

187**GÜNAY, C.:** İş Davaları, Ankara, 2016, s. 56 vd.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde de 4857 sayılı İş Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıkların çözümlenmesinde iş mahkemelerinin görevli olacağı açık bir şekilde düzenlenmiştir. İş Kanunu'ndan kaynaklanan ve iş mahkemelerinin görev alanı kapsamında kalan, ücret ve kanun gereği hak kazanılan ücrete ek alacaklardan oluşan alacak davaları, işe iade davaları, ihbar tazminatı alacağı davaları, kötü niyet tazminatı alacağı davaları, fazla çalışmadan kaynaklanan ücret alacağı davaları, tatil günlerinde yapılan çalışmalardan kaynaklanan zamlı ücret alacağı davaları, kıdem tazminatı, ikramiye, komisyon, yüzde alacağı davaları, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan davalar gibi pek çok dava örneği mevcuttur¹⁸⁸.

Hakim önüne gelen bir uyuşmazlığı değerlendirirken tarafların yaptığı hukuki nitelendirme ile bağlı değildir. Tarafların yaptıkları sözleşmede kendilerini işçi, işveren veya işveren vekili olarak tanımlaması hakimi bağlamayacağı gibi hakim, uyuşmazlığın taraflarının 4857 sayılı İş Kanunu bakımından bu sıfatlara haiz olup olmadığını dolayısıyla iş mahkemelerinin görevli olup olmadığını re'sen göz önüne alarak bir değerlendirme yapacaktır. Yine tarafların aralarındaki sözleşmeyi İş Kanunu'nda düzenlenmeyen örneğin, acente, hasılat kirası gibi tanımlamaları hakimi bağlamayacak, hakim taraflar arasındaki bir iş ilişkisinin mevcut olduğunu tespit ederse uyuşmazlığa iş mahkemeleri bakacaktır.

1.3. İŞ MAHKEMELERİNDE YETKİ

Yetki, bir davaya hangi yerdeki görevli mahkeme tarafından bakılacağını belirtir. Örneğin, açılan bir davanın görülmesinde iş mahkemelerinin görevli olduğu tespit edildikten sonra o davanın hangi yerdeki iş mahkemesinde açılacağı hususu yetki kurallarına göre tespit edilecektir 189 . Anayasanın 142. maddesinde mahkemelerin görev ve yetkilerinin kanunla düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu husus tabii hakim ilkesinin bir gereğidir. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu yetki konusunda kural olarak tarafların yetki sözleşmesi ile yetkisiz olan bir

188BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 163.

189 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 33, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.205, TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 233, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 48, KÖME AKPULAT, age., s. 160.

mahkemeyi yetkili kılabilceğini düzenlemekle yine buna bir takım sınırlamalar getirmiştir (HMK m. 17-18)¹⁹⁰. Örneğin, kesin yetkinin söz konusu olduğu hallerde, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyeceği konularda¹⁹¹ yetki sözleşmesi yapılamayacağı gibi tacirler ile kamu tüzel kişileri dışındaki kişiler yetki sözleşmesi yapamazlar¹⁹².

Yetki kuraları genel yetki kuralları ve özel yetki kuralları olmak üzere ikiye ayrılır. Kural olarak bütün davalar için uygulanan yetki kuralına genel yetki kuralı denir¹⁹³.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 6. maddesinde genel yetki hususu düzenlenmiş ve genel yetkili mahkemenin davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesinin olacağı hüküm altına alınmıştır. "Yerleşim yeri" kavramından ne anlaşılması gerektiği ise Türk Medeni Kanunu'nun 19. maddesinde, "yerleşim yeri bir kimsenin sürekli kalma niyetiyle oturduğu yerdir" düzenlemesi ile netlik kazanmıştır¹⁹⁴. Bunun dışında bazı davalar için genel yetki kuralının yanı sıra başka yer mahkemeleri de yetkili kılınmıştır. Bazı davalar için kabul edilen bu istisnai nitelikteki bu yetki kurallarına ise özel yetki kuralları denilmektedir¹⁹⁵. Kural olarak özel yetki genel yetkiyi kaldırmaz yani ikisi birlikte uygulanır. Fakat istisnai olarak bazı davaların mutlaka belli bir yer mahkemesinde görüleceği kanun ile öngörülmüştür (HMK m. 12). Bu halde kesin yetki söz konusudur ve genel yetki ortadan kalkarak dava yalnız özel ve kesin yetkili mahkemede görülebilecektir¹⁹⁶.

¹⁹⁰ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.224 vd., TANRIVER, S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 248 vd. , BUDAK, KARAASLAN, age., s. 55.

¹⁹¹Örneğin, boşanma, ayrılık, babalık davaları..

¹⁹²PEKCANITEZ, H., ATALAY, O., ÖZEKES, M.: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2017, s. 75 vd.

¹⁹³KURU, B.: Medeni Usul Hukuku s. 49.

¹⁹⁴BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 193 vd.

¹⁹⁵KOÇ, age., s. 22.

¹⁹⁶KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 49.

İş mahkemeleri konusu ve muhatapları bakımından özel mahkemelerdendir. Özel mahkemelerin görev ve yetkileri bu mahkemelerin özel kanunlarında düzenlendiğinden iş mahkemelerinin yetkileri de 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yetki başlıklı 6. maddesinde ile düzenlenmiştir (İş M. K.m. 6). Buna göre İş mahkemelerinde yetki kuralları 6100 sayılı HMK'nın genel yetki kurallarına uygun olup, bunun yanı sıra işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesi de yetkili kabul edilmiştir. Diğer yandan kanunda düzenlenen yetki kurallarının dışına çıkan, yetki sözleşmelerini geçersiz sayan iş mahkemelerine özgü bir düzenlemeye yer verilmiştir¹⁹⁷.

1.3.1. 7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NA GÖRE YETKİ

Mahkemeler buldukları ilçe veya il merkezinin idari sınırları içerisinde yargı yetkesine sahip oldukları için, davacı davasını istediği yerdeki görevli mahkemede açamaz. Mahkemelerin yargı çevreleri içerisindeki davalara bakabilmelerini belirleyen kurallar yetki kurallarıdır¹⁹⁸. İş mahkemelerinin yetki kuralları 7036 sayılı yasanın "Yetki" başlıklı 6. maddesi ile düzenlenmiştir. Buna göre diğer kanunlarda yer alan iş mahkemelerine ilişkin yetki hükümleri saklı kalmak kaydıyla, iş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin yahut işlemin yapıldığı yer mahkemesi¹⁹⁹ olacaktır. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında davalının birden fazla olması halinde bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesinin yetkili olabileceği hüküm altına alınmıştır. Maddenin 1. ve 2. fıkrasında yer alan bu düzenlemeler Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 6 ve 7/1. maddeleri ile paralellik arz etmektedir²⁰⁰. Bu hüküm işçilerin korunması ve onlara kolaylık sağlanması amacıyla getirilmiştir. Bu halde işçi, birden fazla davalıya karşı dava açacağı takdirde davalılardan dilediği bir tanesinin yerleşim yerinin bulunduğu yer mahkemesinde dava açabilecektir.

197GÜNAY, İ. C.: İş Davaları, s. 79.

198KÖME AKPULAT, age., s. 160.

199Bu özel yetki kuralının amacı işçiyi korumak ve ona kolaylık sağlamaktır. Bkz. SÜZEK, age., s. 119, KÖME AKPULAT, age., s. 165 vd.

200PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, age., s. 68, KÖME AKPULAT, age., s. 167.

Kanun iş kazasından doğan tazminat davaları bakımından bir özel yetki kuralına yer vermiştir. Buna göre, davalı gerçek veya tüzel kişinin yerleşim yeri ile işin yapıldığı yer mahkemelerinin yanı sıra, iş kazasının ve zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesinin de yetkili olacağını hüküm altına almıştır (İş M. K. m. 6/3).²⁰¹ Ayrıca işin yapıldığı yer ve davalının ikametgahı dışındaki mahkemeleri yetkili kılan yetki sözleşmelerinin geçersiz olacağı hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü üzere Hukuk Muhakemeleri Kanunu'ndaki yetki kurallarından farklı olarak "kesin yetki" ihtiva etmeyen iş mahkemelerinin yetki kurallarında iş mahkemelerine özgü olarak yetki sözleşmesi yolu kapatılmıştır²⁰².

Yetki kuralları kesin olan ve kesin olmayan yetki kuralları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kanunun kesin yetki kuralı öngördüğü hallerde, davanın kesin yetkili olan yer mahkemesi dışında başka bir yerde açılması mümkün değildir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/1-ç maddesi gereğince, yetkinin kesin olduğu hallerde mahkemenin yetkili bulunması bir dava şartıdır²⁰³. Kesin olmayan yetki, yetki konusunda kural olandır. Ancak kanunun açık hükmü ile davanın başka bir yer mahkemesinde açılmayacağı kabul edilmiş ise bu durumda kesin yetkiden söz edilir. Kanunda tek bir mahkemenin kesin yetkili olduğu düzenlenebileceği gibi, birden fazla mahkemenin de kesin yetkili olarak kabul edilmesi mümkündür²⁰⁴.

Karşılık dava bakımından ise, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda kesin yetkinin söz konusu olmadığı hallerde asıl davaya bakan mahkeme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 13. maddesinde açıkça düzenlendiği üzere karşılık davaya da bakmaya yetkili olacaktır. Ancak kanunda bir kesin yetki kuralı

²⁰¹KÖME AKPULAT, age., s. 167.

²⁰² MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, age., s. 169-170, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age. s.226, TANRIVER,S.: Medeni Usul Hukuku, s. 249.

²⁰³KÖME AKPULAT, age., s. 161.

²⁰⁴KARSLI, A. : Medeni Muhakeme Hukuku, İstanbul, 2014, s. 231, KÖME AKPULAT, age., s. 161.

öngörölmüşse, kesin yetkinin bir dava şartı olması sebebiyle karşılık dava asıl davanın göröldüğü yerde değil kesin yetkili mahkemede görölecektir²⁰⁵.

1.3.1.1. Davalının Yerleşim Yeri Esası

İş mahkemesinde açılan bir dava, davalının dava açıldığı tarihteki yerleşim yerinin bulunduğu yargı çevresindeki iş mahkemesi veya ayrı bir iş mahkemesi olmayan yerlerde iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinde açılmalıdır²⁰⁶. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun "yetki" başlıklı 6. maddesinin 1. fıkrası Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun genel yetki kuralının tekrarı mahiyetindedir. Nitekim madde gerekçesinde de bu kuralın Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine uygun olarak getirildiği belirtilmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 6. maddesi gereğince, genel yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin dava açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir²⁰⁷.

Türk Medeni Kanunu'nun 19. maddesinde, yerleşim yerinin bir kimsenin sürekli kalmak niyetiyle oturduğu yer olduğu belirtilmiştir²⁰⁸. Yerleşim yerinin belirlenmesinde yerleşmek niyeti, yerleşme süresi ve orada sürekli bir şekilde kalınıp kalınmayacağı kriterleri incelenmelidir²⁰⁹. Gerçek kişiler bakımından yerleşim yerinin belirlenmesi için bu kurallar esas alınırken tüzel kişiler için durum farklıdır. Tüzel kişilerin yerleşim yeri, kuruluş belgelerinde gösterilen merkezlerinin bulunduğu yerdir çünkü yönetim faaliyetlerinin yoğunlaştığı bu yer tüzel kişilerin idare merkezi kabul edilir. Nitekim Türk Medeni Kanunu'nun 51. maddesinde, "tüzel kişinin yerleşim yeri, kuruluş belgesinde başka bir hüküm bulunmadıkça işlerinin yönetildiği yerdir" düzenlemesine yer verilmiştir. Şayet tüzel kişinin kuruluş belgesinde gösterilen merkez ile tüzel kişinin fiilen idare edildiği yer birbiri ile

²⁰⁵TAŞ KORKMAZ, H.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Görev, Yetki ve Yargı Yeri Belirlenmesine İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Aydın Zevkilere Armağan Özel Sayısı, S. 8, YÜED., 2014, s. 1786.

²⁰⁶ŞAHLANAN, F.: İş Yargılaması, s. 119.

²⁰⁷KÖME AKPULAT, age., s. 166.

²⁰⁸GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 79-80.

²⁰⁹UYGUR, age., s. 426.

örtüşmüyorsa, tüzel kişinin yerleşim yerinin tayininde fiili idare merkezinin esas alınması gerekir²¹⁰.

Davalının yerleşim yeri belirlenirken, davanın açıldığı tarih dikkate alınmalıdır. Böylece uyuşmazlığın doğduğu tarihteki yerleşim yeri veya dava açıldıktan sonra yerleşim yerinin değiştirilmesi yetkili mahkemeye etki etmeyecektir²¹¹.

Davalı işverenin tek yerleşim yeri olduğu halde birden çok işyeri bulunabilir. Bu durumda davacı davasını açarken seçimlik hakka sahip bulunmaktadır. Yargıtay bu hususta işyerinin bulunduğu yerde de iş davası açılabilceğini kabul etmiştir²¹².

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 6/2. fıkrası ile, davalının birden fazla olması halinde bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesinin yetkili olacağı açıkça düzenlenmiştir. 7036 sayılı Kanun ile getirilen bu düzenleme Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 7. maddesinin ilk cümlesinde yer alan kuralın tekrarıdır²¹³.

Her ne kadar Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 7. maddesinde düzenlenen birden çok kişiye karşı açılacak davalardaki yetki kuralının istisnalarına 7036 sayılı Kanun'da yer verilmemiş ise de Kanunun 9. maddesinde yer alan Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulanacağına ilişkin hüküm gereğince bu istisnalar iş davalarında da uygulanacaktır²¹⁴. Bu istisnaların ilki Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 7/1. maddesinin ikinci cümlesinde düzenlenen, dava sebebine göre kanunda davalıların tamamı hakkında ortak yetkili mahkemenin düzenlenmiş olmasıdır. Bu durumda davaya ortak yetkili yer

²¹⁰TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku s. 235, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.209.

²¹¹KÖME AKPULAT, age., s. 167.

²¹²GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 80, Yargıtay, 9. HD., 01/05/2006, 2006/11521 esas., 2006/12000 karar.

²¹³Kanunlardaki yetkiye ilişkin tekrarların gereksiz olduğuna ilişkin bkz. PEKCANITEZ H., TAŞ KORKMAZ, H., AKKAN M. ÖZEKES M.: C. 1, s. 268, KÖME AKPULAT, age., s. 167, dn. 274.

²¹⁴KÖME AKPULAT, age., s. 167.

mahkemesince bakılır. Örneğin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nce işe iade talebi ve muvazaalı alt işveren ilişkisi sebebiyle açılan işe iade davasında, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 7. maddesine atıf yapılarak davacı işçinin son çalıştığı yerin ortak yetkili mahkeme olduğuna karar verilmiştir²¹⁵. İkinci istisna ise, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 7/2. maddesinde düzenlenen “davanın davalılardan birini sırf kendi yerleşim yeri mahkemesinden başka bir mahkemeye getirmek amacıyla açıldığı, deliller veya belirtilerle anlaşılırsa mahkeme ilgili davalının itirazı üzerine onun hakkındaki davayı ayırarak yetkisizlik kararı verir hükmüdür. Bu hüküm Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralının medeni usul hukukundaki yansımasıdır²¹⁶.

1.3.1.2. İşin Veya İşlemin Yapıldığı Yer Esası

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda davalının yerleşim yeri mahkemesinin yetkili olacağına dair genel yetki kuralının yanı sıra, işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesi de yetkili sayılarak yine işçiler için kolaylık sağlamayı amaç edinen bir düzenleme getirilmiştir. Böylece kanun seçimlik bir yetki kuralı getirmiştir²¹⁷. Hükümde bu seçimlik hakkın işçi veya işverene tanındığı yönünde bir düzenleme yapılmadığı için hem işçi hem de işveren bu seçimlik yetki kuralı gereği iş mahkemelerinde dava açabilecektir²¹⁸. Nitekim Yargıtay, işçinin işyeri mahkemesinde dahi dava açabilme hakkı olduğunu belirterek, bu hükmün işçi yararına olduğu ve işçiye kolaylık sağlamayı amaç edindiğini vurgulamıştır²¹⁹. İşçinin işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesinde dava açabilmesi için hali

215 **KÖME AKPULAT**, age. s. 168, Yargıtay, 22. H.D., 16/11/2015 Tarih, 2015/29785 Esas, 2015/31001 Karar.

216 **KÖME AKPULAT**, age., s. 168.

217 **ŞEN, M.:** İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmeleri, AÜHFD., C. VIII, S. 1-2, 2004, s 566, **TUNCAY, A. C.:** İş Mahkemelerinin Yetkisi ve Sözleşme Yasağı, İHD., S.9, 1969, s. 759, **ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT**, age., s. 49, **KOÇ**, age., s. 192, **KÖME AKPULAT**, age., s. 169.

218 **KÖME AKPULAT**, age., s. 169.

219 **UYGUR**, age., s. 426, **ERDÖNMEZ**, age., s. 54, Yargıtay, 10. HD. , 18/09/75 tarih, 2706 esas, 4802 karar.

hazırda çalışıyor olması gerekmemektedir. Buna göre işçinin çalıştığı dönemde işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesinde dava açabilmesi mümkündür²²⁰.

5521 sayılı eski İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde "işçinin işini yaptığı işyeri" mahkemesinin de yetkili olacağı yönünde 7036 sayılı yasaya benzer bir düzenleme mevcut idi. 7036 sayılı yasa "işyeri" kavramının yerine "işin veya işlemin yapıldığı yer" düzenlemesini getirmiştir. İşyeri kavramı çeşitli yasalarda tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesine göre, "bir işverenin mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işçiyi örgütlediği" yere işyeri denilmektedir²²¹. Yine işyeri kavramı belirli bir yerin yanı sıra işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirdiği ve yine iş sözleşmesi dahilinde işverenin emir ve talimatları altında çalışmasını sürdürdüğü herhangi bir yeri de kapsamaktadır. Bazı işler işyeri sınırları dışında yapılır. Boşaltma, yükleme, bir yerden başka bir yere götürme işleri böyledir. Veyahut pazarlama, dağıtım, yol boyu asfalt yapma yahut kazma işleri bu tarz işlerdir²²². İş mahkemelerinin yetkisi belirlenirken işyeri kavramı, araçları, eklentileri ve kendisine bağlı yerleri ile bir bütün oluşturmaktadır. Yani hem çalışılan yer hem de işyerinden sayılan yerleri bir arada değerlendirmek gerekliliği hasil olmaktadır²²³. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda işyerinden bahsedilirken işyerinin kapsamı konusunda net bir düzenleme getirmediğinde yetki tespiti konusunda çeşitli tartışmalar çıkmakta kanunun lafzı işyeri kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda bir netlik ortaya koymamaktaydı. Bu nedenle kanımızca 7036 sayılı Kanun ile "işyeri" kavramına hükümde yer verilmemesi isabetli olmuştur. Bu anlamda "işin yapıldığı yer" ve "işlemin yapıldığı yer" kavramları yetki konusunda daha net bir yetki belirlemesi olduğundan, işyerinin kapsamı konusundaki tartışmaların önüne geçecek ve işin veya işlemin yapıldığı yer neresi ise o yerdeki iş mahkemesi yetkili olacaktır. Örneğin, demiryolu veya karayolu yapım işlerinde olduğu gibi işlerin kısım kısım ilerleyerek gittiği ve böylece birden çok mahkemenin yetkisinin söz konusu

220UYGUR, age., s. 417, GÜNAY, İ. C.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Güncellenmiş 5. Baskı), 2015, s. 18, KAPLAN SENYEN, T.: İş Hukuku, Ankara, 2015, s. 34.

221GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 82, TAŞ, S.: İş Mahkemeleri, VMDD., Ağustos, 2001, s. 160.

222BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 200, KÖME AKPULAT, age., s. 183.

223ÇENBERCİ, M.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 192.

olabileceği durumlarda işçinin işini yaptığı yer hangi iş mahkemesinin yargı çevresine girmektedirse, yetkili mahkeme o iş mahkemesi olacaktır²²⁴.

İş Mahkemeleri Kanunu 6. maddesi ile yerleşim yeri bakımından “davanın açıldığı tarihi” esas alırken, işin veya işlemin yapıldığı yer bakımından işin veya işlemin yapıldığı tarihin mi davanın açıldığı tarihin mi esas alınacağı konusunda bir düzenleme getirmemiştir 5521 sayılı kanun döneminde de bu konuda bir düzenleme bulunmadığı için bu konuda çeşitli görüşler ortaya atılmıştır²²⁵. Birinci görüş, uyuşmazlığın doğduğu işyeri mahkemesinin yetkili olduğunu kabul etmek gerektiğini, böylece gerekli delillerin toplanması, keşif yapılması, tanık dinlenmesi işlemlerinin usul ekonomisi ilkesi gereğince daha az masrafla daha kolay ve daha hızlı yapılacağını kabul etmekteydi²²⁶. İkinci görüş ise, kanun koyucunun yetkili mahkemeyi belirlerken “işyeri” kavramından hareket etmesinin işçiyi koruma ilkesi gereği, işçiyi işyerinden uzaklaştırmayarak onu koruma amacı taşıdığını bu nedenle yetkili mahkemenin işçinin dava açtığı tarihteki işyeri mahkemesi olduğunu kabul etmek gerektiğini, işçi işyerinden ayrılıp başka bir işverenin işyerinde çalışsa dahi yeni işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde dava açabilmesi gerektiğini kabul etmektedir²²⁷. Kanımızca 7036 sayılı Kanun ile getirilen yetkinin “işin veya işlemin yapıldığı yer” esasına göre belirleneceği düzenlemesi, uyuşmazlık konusunun doğmasına neden olan işin yapıldığı yeri kastettiğinden işçinin uyuşmazlığa konu işi yaptığı yer mahkemesinin yetkili olduğunun kabulü gerekir.

İşin yapıldığı yer esasından işin sürekli olarak yapıldığı yer anlaşılmalı, işçinin geçici görevlendirmeler ile çalıştığı yer mahkemesinin değil daimi olarak

224GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 80, AKYİĞİT, E.: İş Güvencesi, Ankara, 2007, s. 187.

225KÖME AKPULAT, age., s. 172.

226GÜNAY, İ. C.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 207, ÇENBERCİ, M.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 65, BİRBEN, E., ÖKTEM, S.: İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, 1. Bası, İstanbul, 2001, s. 1121, YILMAZ, H.: İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler, SİHD., S. 18, s. 74, ŞEN, M.: 5510 sayılı Kanundan Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme, s. 569.

227MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, BAYSAL, age., s. 168,ŞAHLANAN F.:İş Mahkemeleri ve İş Yargısı, s. 120, CANBOLAT, T.: İş Yargılaması ve Özellikleri, Argumentum, C.1, S.4, 1990, s. 51, SÜZEK, age., s. 113, KILINÇ, age., s. 391.

çalıştığı yer mahkemesinin yetkili olduğu kabul edilmelidir. Nitekim Yargıtay da aynı kanıdadır²²⁸.

Tüzel kişi işverenlerin, merkez, şubeler, bölge müdürlükleri gibi geniş bir teşkilatlanmalarının bulunması işçinin bu yerlerden yalnız birinde fiilen çalışması halinde yetkili mahkeme tespiti yapılırken, işçinin işini fiilen yaptığı yerin dikkate alınması gerekir. Nitekim Yargıtay, ilaç mümessili olan bir işçinin feshe bağlı alacakları nedeniyle açtığı davada, davacının merkezi İstanbul'da olan bir şirketin adresi Samsun'da olan Karadeniz Bölge İrtibat Bürosu'na bağlı olarak çalıştığı ancak Çorum'da ikamet ederek Çorum'daki doktor ve eczanelerle çalıştığı olayda işin fiilen yapıldığı yerin araştırılmana ve yetkili mahkemenin işin fiilen yapıldığı yer mahkemesinin yetkili olacağına karar vermiştir²²⁹.

Şubenin bulunduğu yerin yetkili yer olarak kabul edilmesi için uyumsuzluğun şubenin yaptığı işlemde kaynaklanması gerekir. Bu kural Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 14/1. maddesinde, "bir şubenin işlemlerinden doğan davalarda o şubenin bulunduğu yer mahkemesi de yetkilidir" düzenlemesi ile hüküm altına alınmıştır. Kanun koyucu 7036 sayılı Kanun'da da "işlemin yapıldığı yer" esasını benimseyerek Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile aynı sonucu benimsemiştir²³⁰.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 6. maddesinin gerekçesinde, 6. maddede getirilen düzenleme ile Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlükleri tarafından yapılan işlemlere karşı açılacak davalarda kurumun genel merkezinin bulunduğu Ankara iş mahkemelerinin yanı sıra işlemin yapıldığı il müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesinin de yetkili olacağı belirtilmiştir. Bu halde dava her ne kadar işlemin yapıldığı il veya ilçe müdürlüğünün bulunduğu yerde açılacak ise de davanın tüzel

228 **KÖME AKPULAT**, age., s. 174, Yargıtay, 9. H.D., 14/07/2007 Tarih, 2007/1930 Esas, 2007/20759 Karar.

229 **KÖME AKPULAT**, age., s. 174-175, Yargıtay, 22. H.D., 17/01/2012 Tarih, 2011/4985 Esas, 2012/106 Karar.

230 **KÖME AKPULAT**, age., s. 180.

kişiliğe sahip olan Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumu'na yöneltilmesi gerekir²³¹.

1.3.2. İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NA İLİŞKİN YETKİ KURALLARININ DİĞER KANUNLAR BAKIMINDAN UYGULANMASI

1.3.2.1. Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan Doğan Davalar

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 79. maddesinde, bu kanunun uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkların iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili olan mahkemelerde görüleceğini hüküm altına almıştır. Buna göre, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işçiler, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışan işçilerin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetleri nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedildiği iddiasıyla 6356 sayılı Kanun'a dayanarak açacakları davalarda iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemeler yetkili olacaktır²³². Yine 6356 sayılı Kanun'un 79. Maddesine göre, yasanın yedi ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için görevli makamın bulunduğu yer iş mahkemelerinin yetkili olacağı hüküm altına alınmıştır²³³. Düzenlemenin kapsadığı kanunun 7, 8 ve 9. Bölümü toplu iş sözleşmesine dair düzenlemeler getirirken, 10. Bölüm Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluşu ve çalışma esaslarını düzenlemiştir²³⁴. Bu yetki kuralı İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki genel yetkinin yanı sıra getirilen ek bir yetki kuralı değildir. Kesin olarak uygulanması gereken özel bir yetki kuralıdır. Bu sebeple bu konuda yetki anlaşması yapılması da mümkün değildir²³⁵.

231KÖME AKPULAT, age., s. 178.

232MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, age., s. 164-165.

233EKMEKÇİ, Ö.: Toplu İş hukuku Bakımından İş Güvencesi Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları, 2001 Yılı Temmuz Toplantısı, İstanbul, 2001, s. 22, KÖME AKPULAT, age., s. 189, Yargıtay, 22. H.D., 27/01/2014 Tarih, 2014/1644 Esas, 2014/955 Karar.

234BOZKURT, H.A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 119.

235EKMEKÇİ, age., s. 22

Kanunda geçen “görevli makam”, işyeri toplu iş sözleşmeleri bakımından işyerinin, işletme toplu iş sözleşmeleri bakımından işletme merkezinin bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanı kapsamında kalan işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün yetki alanına giren işleri kapsayacak grup toplu iş sözleşmeleri bakımından ise Bakanlığın ifade etmektedir. Bu husus 6356 sayılı Kanun’un 2/1-c maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Bu kural gereğince, işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmelerinde işyeri, işletme veya işyerlerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi birden fazla görevli makamı kapsayan grup toplu iş sözleşmelerinde ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın bulunduğu Ankara iş mahkemeleri yetkili olacaktır²³⁶.

6356 sayılı Kanun’un yedi ila onbirinci bölümleri dışında kalan bölümlerinden kaynaklanan uyuşmazlıklar ise kanununun 79. maddesinin ilk cümlesi gereğince iş davalarına bakmakla yetkili iş mahkemelerinde görülecektir. Buna göre sendikalar ve konfederasyonlarla ilgili olan bir ila altıncı bölümlerde yer alan üyelik, güvenceler, kuruluş esasları, faaliyetler, gelir gider ve denetimler ile ilgili bölümlerden doğan uyuşmazlıkların görüleceği yetkili mahkeme tespit edilirken İş Mahkemeleri Kanunu’nun 6. maddesi esas alınacaktır. Örneğin üyelik aidatını keserek göndermeyen işverene karşı sendika tarafından 6356 sayılı Kanun’un 18. maddesi gereğince açılacak dava davalı işverenin yerleşim yerinde veya işin yapıldığı yerde açılacaktır²³⁷.

1.3.2.2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’ndan Doğan Davalar

5510 sayılı Kanun’un 101. maddesi ile, kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olacağı düzenlemesi getirilmiş ise de

236KÖME AKPULAT, age., s. 189.

237KÖME AKPULAT, age., s. 192, Yargıtay HGK., 17/02/2010 Tarih, 2010/9-52 Esas, 2010/89 Karar.

maddede hangi yerdeki iş mahkemesinin yetkili olacağına dair bir yetki kuralı öngörülmemiştir.

5510 sayılı Kanun 88. maddesi ile yalnızca Kurum alacakları hakkında 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'un uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda, Kurumun alacaklı biriminin bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olacağını düzenleyerek sadece bu konuya özgü bir özel yetki kuralı getirmiştir. Buna göre, prim ve diğer alacakların²³⁸ takip ve tahsilinden kaynaklanan davalarda alacaklı birimin bulunduğu yer yetki bakımından dikkate alınacaktır. 6183 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile takibatın mahalli tahsil dairesince yapılacağı düzenlenmiştir. 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmeliğin 4/1. maddesi ile, kurumun tahsilatla görevli ünitesi tahsil dairesi olarak tanımlanmış ve bu ünitelerin de Kurumun tahsilatla görevli sosyal güvenlik il müdürlüğü ile sosyal güvenlik merkezlerini ifade ettiği düzenlenmiştir. Böylece bu alacakların takip ve tahsilinden doğan uyuşmazlıklarda ilgili il müdürlüğü ya da sosyal güvenlik merkezinin bulunduğu yer mahkemesi yetkili olacaktır²³⁹.

5510 sayılı Kanun ile 88. maddenin dışında yetkili mahkemeye ilişkin özel bir düzenleme getirilmemesi yetki kuralları bakımından Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun mu yoksa İş Mahkemeleri Kanunu'nun mu uygulanacağı hususunda 5521 sayılı Kanun döneminde tartışmalara yol açmıştır. Bu konuda birinci görüş, 5510 sayılı kanunla görevli mahkemelerin iş mahkemeleri olduğunu açıkça düzenlendiği, bu durumda iş mahkemelerinde açılacak davalarda mülga İş Mahkemeleri Kanunu'nun yetki kurallarının uygulanmasının gerektiği yönündedir²⁴⁰. İkinci görüş ise, mülga İş Mahkemeleri Kanunu'nun yetkiye ilişkin kurallarının sadece bu kanunda öngörülen davalar için söz konusu olabileceği, diğer kanunlarda iş mahkemesinin görevli kılındığı hallerde özel bir yetki düzenlemesine yer

238 Süresi içinde ödenmemesi nedeniyle Kurum alacağına dönüşen idari para cezaları, gecikme zamları, katılım payları gibi.

239 KÖME AKPULAT, age., s. 189.

240 KILINÇ, age., s. 392, ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, age., s. 51, AKIN, L.: İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni, SİHD, S.13, Mart, 2009, s. 45.

verilmemişse, Hukuk Muhakemeleri Kanun gereğince genel yetki kurallarının uygulanacağı yönündedir²⁴¹. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi yerleşik içtihatlarında, 5510 sayılı Kanun'da yetkiye dair özel bir düzenleme olmadığını, mülga İş Mahkemeleri Kanunu'nun yalnızca kapsamına aldığı uyuşmazlıklar bakımından yetki kuralları getirdiğini, bu nedenle Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun genel yetki kuralının uygulanması gerektiğini benimsemiş²⁴², Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de İş Mahkemeleri Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulanacağına dair benzer içtihatlar ortaya koymuştur²⁴³. Kanımızca, 7036 sayılı kanun ile açıkça Sosyal Güvenlik Kurumu'nun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinin görevine girdiği düzenlemesi ile kanunun 6. maddesinde kapsamında kalan uyuşmazlıklar bakımından yetki kurallarına yer vermesi birlikte değerlendirilmekle sosyal güvenlik mevzuatından doğan uyuşmazlıklarda öncelikle İş Mahkemeleri Kanunu'nun yetkiye ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekir.

1.3.2.3. İş Kanunu'ndan Doğan Davalar

4857 sayılı İş Kanunu'nda farkı başlıklar altında pek çok düzenlemede ihtilafın iş “yetkili iş mahkemesinde” görüleceği hüküm altına alınmıştır²⁴⁴ ancak yetkili iş mahkemesinden ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmamıştır. Yasada özel bir yetki düzenlemesine yer verilmediğinden 4857 sayılı İş Kanunu işçi ile işverenin hak ve yetkilerinin sınırlarını belirleyen temel mevzuat olan İş Kanunu'ndan doğacak ihtilafların çözümünde yukarıda “ İş Mahkemelerinde Yetki” ve “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na Göre Yetki” başlıklarında izah etmiş olduğumuz yetki kuralları uygulanacaktır.

241 KILIÇOĞLU, M.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, İstanbul, 2011, s. 53, MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, age., s. 168.

242 KÖME AKPULAT, age., s. 185, Yargıtay, 10. H.D., 02/01/2015 Tarih, 2014/24331 Esas, 2015/18318 Karar.

243 KÖME AKPULAT, age., s. 186, Yargıtay, 21. H.D., 15/06/2017 Tarih, 2017/1219 Esas, 2017/5536 Karar.

244 Bkz. 4857 s. K. M, 3/2, 92/3...

1.3.3. İŞ DAVALARINDA YETKİ SÖZLEŞMESİ

Tacirler ile tacirlerin, tacirler ile kamu tüzel kişilerinin ve kamu tüzel kişilerinin kendi aralarında üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri, hukuki ilişkilerinden doğmuş veya ileride doğabilecek hukuki uyuşmazlıklarla ilgili olarak açacakları davalar bakımından kanunda yetkili olduğu düzenlenen genel ve özel yetkili mahkemelerin yetkisinin devam etmesi kaydıyla, kanunen yetkili olmayan bir yargı yerini yetkili kılmak amacıyla yaptıkları sözleşmelere yetki sözleşmesi denir²⁴⁵.

Yetki sözleşmeleri hukuki nitelikleri itibariyle etkilerini medeni usul hukuku alanında ortaya çıkardıkları için usul sözleşmeleri arasında yer alırlar. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun sözleşmelerin geçerliliği, kuruluşu ve irade sakatlıkları ile ilgili kuralları ve ilkeleri, bir usul sözleşmesi olan yetki sözleşmeleri bakımından da uygulama alanı bulur²⁴⁶. Bu nedenle, yetki sözleşmelerinin kurulabilmesi için de tarafların birbirine uygun ve karşılıklı irade beyanlarının olması yetki sözleşmeleri bakımından geçerlilik koşuludur.

Yetki sözleşmelerinin geçerlilik şartları Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 18. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Bu şartların ikisi esasa bir tanesi ise şekle ilişkindir. Bir yetki sözleşmesinin geçerlilik kazanabilmesi için uyuşmazlığın kaynaklandığı hukuki ilişkinin belirli veya belirlenebilir olması şarttır. Yine bir yetki sözleşmesinin geçerlilik kazanabilmesi için, sözleşme ile yetkili kılınmak istenen mahkeme veya mahkemelerin açıkça belirlenmiş olması zorunludur²⁴⁷. Açıkça belirlenmesi şartı ile birden fazla yer mahkemesinin de yetki sözleşmesi ile yetkili kılınması mümkündür. Ancak bu olanağın Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi ile

245**TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 248, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.224, **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 55.

246**BOLAYIR, N.:** Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Yetki Sözleşmeleri, S.5, İBD, 2011, s. 146-147, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 248, **BUDAK, A. C.:** Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Yetki Sözleşmeleri, S.1, MİHDER, 2012, s. 17-18, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.225, **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 59.

247**TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 252, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.226-227.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 29. maddesi gereğince dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanılması gerekir. Buna göre, taraflardan birinin nerede isterse orada dava açabilmesine olanak verecek şekilde yetki sözleşmesi yapılamamalıdır. Kaldı ki bu halde zaten “belirlilik” koşulundan bahsedilemeyeceği için yetki sözleşmesi geçersiz olacaktır²⁴⁸. Yetki sözleşmelerinin bir diğer geçerlilik koşulu yazılı şekilde yapılması zorunluluğudur. Yazılı şekilden maksat adi yazılı şekildir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 18. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan geçerlilik şartları emredici norm olduğu için bu şartlara uygun şekilde yapılmayan yetki sözleşmeleri hukuken geçersiz olacaktır²⁴⁹.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 6. maddesinin son fıkrasında, “bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir” düzenlemesine yer verilmiştir. Bu düzenleme 5521 sayılı Kanun'un “ Bunlara aykırı sözleşmeler muteber sayılamaz” düzenlemesi ile paraleldir. Mülga İş Mahkemeleri Kanun döneminde yetki anlaşmalarının içeriği konusunda, yetkili mahkemelerin yetkisinin kaldırılmasına yönelik olumsuz yetki sözleşmelerinin geçersizliği konusunda doktrinde hemfikir olunmuş ancak kanundaki yetki kuralları dışında başka mahkemeleri yetkili kılan olumlu yetki sözleşmeleri bakımından farklı görüşler ileri sürülmüştür. Birinci görüş, tarafların İş Mahkemeleri Kanunu'nda yer alan yetki kurallarını kaldırmamak şartıyla bunlara ek olarak başka bir yer mahkemesini de yetkili kılacakları yönündedir. Bu görüşe göre iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzeninden olmadığı, dolayısıyla yetkili mahkeme sayısını artırmaya yönelik anlaşmaların geçerli olabileceği savunulmuştur²⁵⁰. Bu konuda ikinci görüş, İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki yasaklayıcı hükmün “işçinin korunması ilkesi” ile birlikte değerlendirilerek sadece işçinin açacağı davalar bakımından yetki sözleşmesi ile kararlaştırılan yer mahkemelerinin de yetkili kabul edilmesi gerektiği yönünde olmuştur²⁵¹. Üçüncü görüş ise, maddedeki yetki kuralının kamu düzeninden

248 **BOLAYIR, N.:** Yetki Sözleşmeleri, s. 142, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 252, **PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES,** age., s. 183-184, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYYAZ, HANAĞASI,** age., s.227.

249 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 254.

250 **KILINÇ,** age., s. 394, **NARMANLIOĞLU, Ü.:** Ferdi İş İlişkileri s. 68, **POSTACIOĞLU, İ.:** İş Mahkemelerinin Yetkisi, İHD, S.5, 1969, s. 48.

251 **ÇENBERCİ, M.:** İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 71.

olduğunu, böylece yetki sözleşmesi ile maddede düzenlenen yer mahkemelerinin yetkisi ortadan kaldırılamayacağı gibi, bunlara ek olarak başka bir yetkili mahkemenin de kabul edilemeyeceği yönüdedir²⁵². Yargıtay bu konu ile ilgili olarak eski içtihatlarında yetki kurallarını genişleten anlaşmaları kabul etmiş²⁵³ ise de günce ve istikrarları içtihatları ile yetki kurallarının emredici mahiyette olduğunu ve bunların yanında başka mahkemelerin yetkili olabileceğinin sözleşme ile kararlaştırılamayacağını kabul etmiştir²⁵⁴.

Kanımızca, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 17. maddesinde yer alan, yetki sözleşmelerinin tacirler veya kamu tüzel kişilerinin aralarındaki uyuşmazlıklar hakkında yapılabileceği düzenlemesi, 18. maddede yer alan tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri konular ile kesin yetki hallerinde yetki sözleşmesi yapılamayacağı düzenlemesi ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 6. maddesinin son fıkrasında yer alan “bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir” düzenlemeleri bir arada değerlendirilmekle işçi ile işveren arasında kanunda yer alan yetkili mahkemelerin yanı sıra başka bir yer mahkemesini de yetkili kılacak yetki sözleşmesi yapılamamasının kabulü isabetlidir. Nitekim Yargıtay da güncel içtihatları ile iş mahkemelerinde yetki kurallarının kamu düzeninden olduğunu kabul etmektedir.²⁵⁵

Bazı iş davalarında davalı tarafın birden fazla olması söz konusu olabilir. Bu davalılar şayet kendi aralarında bir yetki sözleşmesi yapmış iseler, bu yetki sözleşmesi işçiyi bağlamayacaktır. Örneğin bir iş kazası sebebiyle açılan tazminat davalarına, davalılardan birinin yerleşim yeri veya işçinin işi yaptığı yer mahkemeleri yetkili olacaktır. İşçi bu mahkemelerden dilediğinde dava

252 **KAR, B.:** İş Yargısının Kaynakları, s. 30, **MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, BAYSAL,** age., s. 170, **GÜNAY, İ. C.:** İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 207, **TUNCAY, C.:** İş Mahkemelerinin Yetkisi ve Sözleşme Yasağı, s. 759, **KURU, B.:** Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt V, İstanbul, 1984, s. 5632, **ŞAHLANAN F.:** İş Mahkemeleri ve İş Yargısı, s. 121.

253 **KÖME AKPULAT,** age., s. 199, Yargıtay 9. H.D., 18/09/1967 Tarih, 1967/7181 Esas, 1961/7889 Karar.

254 **KÖME AKPULAT,** age., s. 199.

255 Yargıtay 22. H.D., 13/06/2017 Tarih, 2017/8280 Esas, 2017/14001 Karar.

açabilecektir²⁵⁶. Yine işverenle taşeron arasında 7036 sayılı Kanun'un 6. maddesine aykırı olarak bir yetki sözleşmesi yapılmış ise, işçi açısından bu sözleşme de bağlayıcı olmayacaktır²⁵⁷.

1.3.4. YETKİ İTİRAZI

Hukuk Muhakemeleri Kanunu 19. maddesi ile yetkiyi kesin yetki ve kesin olmayan yetki olarak sınıflandırmıştır. Kesin yetki hallerinde yetki itirazı davanın her aşamasında yapılabileceği ve hakim tarafından da re'sen dikkate alınacağı hususları 19. maddenin 1. fıkrasında açıkça düzenlenmiştir²⁵⁸. Kesin yetki hallerinde itirazın mahkemece nazara alınabilmesi için yetki itirazında bulunan tarafın itirazında yetkili mahkemeyi göstermesi şart değildir. Yetkinin kesin olmadığı haller ise ilk itiraz hallerinden birini teşkil eder ve dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren iki haftalık süre içerisinde verilecek cevap dilekçesi ile ileri sürülmesi zorunludur. Kesin yetkinin söz konusu olmadığı hallerde süresinde ve usulüne uygun olarak davalı tarafça yetki itirazında bulunulmamışsa, davanın açıldığı mahkeme yetkisiz dahi olsa kanunen davaya bakmaya yetkili hale gelecektir. Bu durumda zımni bir yetki sözleşmesinin varlığından söz edilemez²⁵⁹.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu döneminde iş mahkemelerinin yetkisine itirazın bir ilk itiraz mı olduğu yoksa davanın her aşamasında mı ileri sürüleceği hususları tartışmalara yol açmıştır. Yargıtay öğretideki baskın görüşe uygun olarak iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzeninden olduğunu, taraflarca her zaman ileri sürülebileceğini ve hakim tarafından da re'sen dikkate alınacağını kabul etmiştir²⁶⁰.

256**KURUCU, O.:** İçtihatlarla İş Yargısı, Ankara, 1994, s. 818, Yargıtay, 9. H.D., 01/02/1982 Tarih, 1982/346 Esas, 1982/839 Karar.

257**UYGUR, age., s.417.**

258**ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.229-230, TANRIVER, S.:** ,Medeni Usul Hukuku, s. 257, **BUDAK, KARAASLAN, age., s. 63-64, KÖME AKPULAT, age., s. 201.**

259**TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 257.

260**ÇENBERCİ, M.:** İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 72, **TUNCAY, A. C.:** İş Mahkemelerinin Yetkisi ve Sözleşme Yasağı, s. 766, **KURU, B.:** Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt V, s. 5633,

7036 sayılı Kanun'un tasarı metninin ilk halinde mahkemenin yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alacağı ve tarafların da her zaman yetki itirazında bulunabilecekleri açık olarak düzenlenmişti. Ancak hüküm bu hali ile kanunlaşmadı. Ancak her ne kadar kanun metninde açıkça yer almasa da iş mahkemesinin yetkisinin her zaman ileri sürülebileceği ve hakim tarafından da re'sen nazara alınacağı öğretide kabul edilmektedir²⁶¹. Nitekim Yargıtay yerleşik pek çok içtihadında, iş yargısında yetki kurallarının kamu düzenine ilişkin olduğunu bu nedenle mahkeme tarafından yargılamanın her aşamasında kendiliğinden dikkate alınabileceği gibi davanın taraflarının dava sona erene kadar yetki itirazında bulunabileceklerini kabul etmektedir²⁶².

ŞAHLANAN, F.: İş Mahkemesinin Yetkisinin Kanu Düzeninden Olması, S. 33, Tekstil İşveren Dergisi, 2009, s. 3.

261 **KILIÇOĞLU, M.:** 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, s. 64-65, **SÜZEK,** age., s. 99-100, **ŞAHLANAN F.:** İş Mahkemeleri ve İş Yargısı s. 122, **MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI,** age., s. 168-169, **GÜNAY, C.:** İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s.209, **KÖME AKPULAT,** age., s. 201.

262 **MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI,** age., 168-169, Yargıtay 9. HD. 26/05/2008 tarih, 2008/20378 esas, 2008/12778 karar, Yargıtay, 9. HD. , 03/03/2014 tarih, 2012/1549 esas, 2014/6710 karar.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ YARGILAMASINA HAKİM OLAN İLKELER VE İŞ MAHKEMELERİNDE UYGULANAN YARGILAMA USULÜ

2.1. İŞ YARGILAMASINA HAKİM OLAN İLKELER

Hakimin davadaki yetkileri ve yargılamanın ilerleyişinin çerçevesi bazı ilkeler tarafından belirlenmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu 24 ila 30. maddelerinde hukuk yargılamalarında hakim olan ilkeleri açıkça düzenlemiştir. İş yargılaması kendine has bir takım özellikler göstermekte olsa da mahiyetine uygun düştüğü ölçüde Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen yargılamaya hakim olan ilkeler iş yargılamasında da uygulama alanı bulacaktır²⁶³.

İş yargılamasında yargılamaya hakim olan ilkelere ilki Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 24. Maddesi ile hüküm altına alınan tasarruf ilkesidir²⁶⁴. Bu ilke gereğince iş yargılamasında hakim taraflardan birinin talebi olmaksızın kendiliğinden bir davayı inceleyemez ve karara bağlayamaz. Buna göre hakim bir davaya ancak taraflardan birinin talebi üzerine bakabilir. Taraf bir davayı açmak, takip etmek ve sona erdirmekte serbesttir²⁶⁵. Kanunda açıkça gösterilmedikçe hiç kimse kendi lehine olan bir davayı açmaya yahut hakkını talep etmeye zorlanamaz ve

263KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 211. Bkz., ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.145-164, TANRIVER,S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 362 v.d. , BUDAK, KARAASLAN, age., s. 67-91, KÖME AKPULAT, age., s. 209 vd.

264Bu ilke hakkında ayrıntılı bilgi için bkz., MERİÇ, N.: Medeni Yargılama Hukukunda Tasarruf İlkesi, Ankara, 2011, s. 63 vd.

265KAR, B.: İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler, s. 862, 2013.

tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri dava konusu hakkında dava açıldıktan sonra da tasarruf yetkisi devam eder²⁶⁶.

Tasarruf ilkesi gereğince, davacı açtığı davadan feragat etmek veya sulh olmak suretiyle dava üzerinde tasarrufta bulunabileceği gibi davalı da davayı kabul etmek veya sulh olmak suretiyle dava üzerinde tasarrufta bulunabilecektir. Yine taraflar dava sonunda verilen hükme karşı istinaf yahut temyiz yoluna gitmeyebilirler. Bu durumda da hakim kendiliğinden işe el koyarak dosyayı Bölge Adliye Mahkemesi veya Yargıtay'a gönderemeyecektir²⁶⁷.

Bazı durumlarda kamu yararı göz önünde bulundurularak tasarruf ilkesi tam olarak uygulanmaz. Bu durumlar tarafların kamu yararı gereği üzerinde serbestçe tasarruf edemeyeceği, boşanma, ayrılık, evlenmenin butlanı gibi davalardır. Bu davalarda davalının kabul beyanı, ikrar, tarafların sulh olmaları yahut tahkim sözleşmesi yapmaları hakimi bağlamayacağı gibi, yemin de teklif olunamaz²⁶⁸. İş yargılamasında hizmet tespiti davaları bakımından tasarruf ilkesinin tam olarak uygulanıp uygulanmayacağı konusu gündeme gelmiştir. Yargıtay önceki kararlarında bu davada feragat veya sulhun geçerli olmayacağına karar vermekte idiyse de güncel kararlarında sigortalılık hakkından değil ancak davadan feragatin mümkün olduğunu kabul etmiştir²⁶⁹. Şöyle ki, 5510 sayılı Kanun'un 86/8. maddesine göre, aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları kurumca tespit edilemeyen sigortalılar çalışmalarını iş mahkemelerine başvurarak alacakları ilam ile ispatlayabileceklerdir. Yargıtay bu şekildeki hizmet tespiti davalarında önceki kararlarında, sigortalının davadan vazgeçmesinin kabul edilemeyeceğini, bu durumda vazgeçmenin sadece davaya ilişkin değil sigortalılık hakkına da ilişkin olacağını, bu davaların kamu düzenini ilgilendirdiğini ve hakimın davayı reddetmeyerek delilleri

266 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 363, **KILIÇOĞLU, M.:** 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, s. 148-149, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.152, **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 77, **KÖME AKPULAT,** age., s. 219.

267 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 364-365, **PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES,** age., s. 175.

268 **KÖME AKPULAT,** age., s. 210, **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku , s. 211.

269 **KÖME AKPULAT,** age., s. 232.

toplayıp karar vermesi gerektiğini kabul etmekteydi²⁷⁰. Yine Yargıtay hizmet tespiti davalarının Kurumun hakkını da doğrudan ilgilendirdiği ve bu davalarının asıl amacının sosyal güvenlik hakkının korunması olduğu gerekçesi ile davadan feragat eden davacının sadece açtığı davadan değil sigortalı olduğundan yani sosyal güvenlik hakkından feragat ettiğini kabul etmekteydi²⁷¹.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2008 yılında verdiği bir kararında, her ne kadar hizmet tespiti davasının konusu kamu düzeni ile ilgili olsa da hukukumuzda hakimin davayı kendiliğinden inceleyip sonlandırması şeklinde bir hüküm bulunmadığı, davanın açılması ve sonlanması için tarafların katılımının gerektiği, feragatin geçersizliğinin açılmış bir davayı takip etme zorunluluğu getirmediğinden bahisle hizmet tespiti davasından feragatin mümkün olduğunu ancak feragatin sosyal güvenlik hakkından feragat sonucunu doğurmayacağına hükmetmiştir²⁷². Yargıtay bugün hizmet tespiti davasından kısmen veya tamamen feragatin mümkün olduğunu kabul etmekte ancak sosyal güvenlik hakkından feragatin mümkün olmayacağına, hizmet tespit davasında feragat nedeniyle verilen davanın reddi kararının kesin hüküm teşkil etmeyeceğini, davacının hak düşürücü süresi içinde yeniden dava açabileceğini kabul etmektedir²⁷³.

İş yargılamasına hakim olan ilkelerden bir diğeri Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen "taraflarca getirilme" ilkesidir. Bu ilke gereğince, davanın ve savunmanın dayanağı olan vakıalar ve bunlara ilişkin deliller taraflarca mahkemeye bildirilecektir²⁷⁴. Kanunda belirtiler istisnai haller dışında

270 **KÖME AKPULAT**, age., s. 223, Yargıtay, HGK, 27/05/1992 Tarih, 1992/10-295 Esas, 1992/720 Karar.

271 **KÖME AKPULAT**, age., s. 223, Yargıtay, 10. H.D., 14/10/2010 Tarih, 2010/2539 Esas, 2010/12641 Karar.

272 **KÖME AKPULAT**, age., s. 224, Yargıtay, HGK., 05/03/2008 Tarih, 2008-21-215 Esas, 2008/222 Karar.

273 **KÖME AKPULAT**, age., s.224, Yargıtay, 21. H.D., 16/02/2013 Tarih, 2012/23860 Esas, 2013/424 Karar.

274 **ŞİŞLİ, Z.:** Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm, ABD., S. 2, 2012, s. 52, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 367, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 152, **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 80.

hakim taraflardan birinin söylemediği bir şeyi veya vakıyı kendiliğinden dikkate alamayacağı gibi bunları hatırlatıcı bir davranışta dahi bulunamaz²⁷⁵. Taraflarca getirilme ilkesi kapsamında hakim taraflarca usulüne uygun şekilde bildirilmiş vakılardan anlaşılınan itiraz sebeplerini kendiliğinden gözetebilecektir ancak dava dosyasından açıkça anlaşılmayan itiraz sebeplerini kendiliğinden gözetemez²⁷⁶. Defiler bakımından ise, dava dosyasına usulüne uygun şekilde sunulan bir vakıyadan anlaşılınan dahi defiden yararlanacak konumda bulunan taraf ileri sürmemişse hakim defileri kendiliğinden dikkate alamaz²⁷⁷. Bu hususta İş müfettişleri raporları istisnai bir hal olarak kabul edilebilir. İş müfettişleri, görevlerini İş Teftiş Kurulu Başkanlığının talimatları doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı adına yapan kamu görevlileridir. İş hayatını denetlemek, izlemek ve teftiş ödevi olan iş müfettişleri, İş Teftiş Tüzüğü'nün 13 ila 15. maddeleri gereğince, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesini, ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, eğitimine, güvenliğine, dinlenmesine ya da oturup yatmasına ilişkin tertip ve tesisleri araştırmak, incelemek ve suç sayılan eylemlere rastlanıldığı zaman gerekli önlemleri almakla görevli ve yetkilidir. İş müfettişleri, iş hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını denetler, izler ve teftiş eder²⁷⁸. İş Kanunu'nun 92/3. maddesinde, iş müfettişleri tarafından tutulan tutanakların ve düzenlenen raporların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı tarafların iş mahkemelerine itiraz edilebileceği düzenlenmiştir. Buradaki başvuru, "itiraz" şeklinde gerçekleşmektedir. Bu itiraz bir davadır ve dava konusu itirazın niteliğine göre, bu davanın çeşidi değişecektir²⁷⁹. İş Kanunu'nun 92/3. maddesinde

275KILIÇOĞLU, M.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, s. 150-151.

276KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.212, KAR, B.: İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler,s. 835, YILDIRIM, K.: Teksif ve Sözlülük İlkeleri Açısından Yargılama Usulleri Hakkında Düşünceler, MÜHFD., (Prof DR. Ergun Önen'e Armağan), 2003, s. 470.

277PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, age., s. 179, TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 368, ARSLAN,, YILMAZ,TAŞPINAR AYVAZ,, HANAĞASI, age., s. 154.

278KURT KONCA, N.: İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul Ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, C.24, S.1-2, TÜHİS, 2012, s. 70.

279KURT KONCA, N.: İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul Ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s. 71-72.

itiraz davasında, ispat ile ilgili olarak özel bir hüküm öngörölmüştür. Buna göre, çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi ispat edilinceye kadar geçerli olacaktır²⁸⁰. İş müfettişleri ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapor ve tutanaklar, açılan bir davada, rapor veya tutanakta belirtilen işçi alacağıının varlığını ve tutarını gösteren adi bir kanunî karinedir²⁸¹. Bu sebeple hakim bu tutanak ve raporlara re'sen başvurabilecektir ve bu durum iş yargılamasında taraflarca getirilme ilkesinin uygulanması bakımından bir istisna mahiyetindedir.

Hakimin davayı aydınlatma ödevi taraflarca getirilme ilkesine aykırılık teşkil etmemektedir. Hakim iş ihtilafının aydınlatılmasının zorunlu olduğu hallerde maddi veya hukuki açıdan belirsiz ya da çelişkili gördüğü hususlar hakkında taraflara açıklama yaptırabilir, delil gösterilmesini isteyebilir ve bu hususta taraflara sorular sorabilir²⁸².

Son olarak taraflarca getirilmesi ilkesi gereğince hakim kendiliğinden delil bilirkişi ve keşif delillerine hakim kendiliğinden başvurabilir ve hakim dilerse taraflardan birinin isticvabına kendiliğinden karar verebilir (HMK. m. 25/2, 266, 288/2, 169/1)²⁸³.

İş yargılamasına hakim olan ilkelerden bir diğeri usul ekonomisi ilkesidir. Bu ilke zayıf konumda olan işçiyi korumak için yargılamanın çabuk, basit ve ucuz olmasını amaçlayan iş yargılamasının asli ilkelerinden biridir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 30. maddesinde hüküm altına alınan bu ilke gereğince, hakim

280**KURT KONCA, N.:** İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul Ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s. 75.

281**KURT KONCA, N.:** İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul Ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s. 76.

282**ALANGOYA, Y.:** Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkeler, İstanbul, 1975, s. 61, **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 212, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age. s.161, **TANRIVER, S.:** ,Medeni Usul Hukuku, s. 369 vd., **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 82 vd. , **KÖME AKPULAT,** age., s. 235-236.

283**KÖME AKPULAT,** age., s. 232.

yargılamanın makul süre içerisinde ve düzenli bir şekilde yürütülmesini ve gereksiz gider yapılmamasını sağlamakla yükümlüdür²⁸⁴. Usul ekonomisi ilkesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesindeki “adil yargılanma hakkı” ile sıkı bir ilişki içerisinde. Yine Anayasa Mahkemesi uzun yargılama sürelerini Anayasanın 36. maddesi ile güvence altına alınan “adil yargılanma hakkının” bir unsuru olan makul sürede yargılanma hakkının ihlali olarak değerlendirmektedir²⁸⁵.

İş yargılamasında zayıf durumda olan işçinin hakkına bir an evvel kavuşabilmesi için yargılamanın mümkün olduğunca çabuk sonuçlanması amaçlanmaktadır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu da yargılamanın oldukça çabuk şekilde ilerleyip sonuçlanabilmesi için, iş yargılamalarında basit yargılama usulünün uygulanacağı (m. 7/1), iş davalarının ivedilikle sonuçlandırılacağı, istinaf yoluna başvurulması halinde Bölge Adliye Mahkemesi'nin ivedilikle karar vereceği gibi oldukça elverişli hükümlere yer vermiştir²⁸⁶. Ancak çabukluk usul hukukundan beklenen gerçeğin önüne geçmemelidir. Çabukluk her şeyin bir düzen içinde olduğu, kayıtların doğru tutulup, tanıkların ayrıntılı bilgilerinin alındığı ve uzman kişilerce keşif yapılarak davanın aydınlatılmasının önüne geçmemelidir. Nitekim bugün Türk İş Yargısında her ne kadar asli amaç çabukluk ise de, yargılamalar kanunlar ile amaçlanan çabukluk düzeyinden oldukça uzaktır²⁸⁷. Yine iş yargılamasının kolay bir şekilde yapılması amacı, usul ekonomisi ilkesinin iş yargılamasındaki yansımalarından birini teşkil etmektedir. İş yargılamasında zayıf taraf olarak kabul gören işçinin hak arayışından çekinmemesi ve mümkün olduğunca

284KILIÇOĞLU, M.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, s. 157, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age. s.145 vd., TANRIVER,S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 391, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 68, KÖME AKPULAT, age., s. 211 vd.

285ALANGOYA, Y.: Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkeler, s. 62, KURU, B.: Medeni Usul Hukuku , s. 216, ARSLAN,YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.200, TANRIVER, S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 404, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 42, KÖME AKPULAT, age., s. 78, Anayasa Mahkemesi, 21/05 2015 tarih, 3689/2015, RG: 08/08/2015, SAYI: 29439, S. 93-103.

286GÜNAY, C.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 29.

287KILIÇOĞLU, M.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü,s. 158.

kolay şekilde hak arayışını²⁸⁸ iş mahkemelerinde gerçekleştirebilmesi için iş yargılamasında basit yargılama usulü benimsenmiş, dava şartı olarak arabuluculuk kurumu düzenlenmiştir²⁸⁹.

Son olarak iş yargısında “ilk görünüş ispatı” ispat konusunda esas alınan bir ilkedir. Hukuk yargılamasında kural olarak herkes iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Şayet ispat yükü kendisinde olan taraf iddiasını ispat edemezse, diğer tarafın onun iddiasının aksini ispat etme yükümlülüğü yoktur. İddia edilen olgu ispat edilememiş sayılacaktır²⁹⁰. İş yargılamasında kimi zaman hukuk yargılamasındaki ispata ilişkin bu genel kuraldan işçi lehine vazgeçilmiştir²⁹¹. İlk görünüş ispatı istisnai nitelikte bir ilkedir ve ancak işçinin kişilik haklarının korunmasının veya kanuni bir düzenlemenin bulunduğu hallerde uygulama alanı bulabilecektir²⁹². Buna göre ilk görünüş ispatı, özellikle iş ilişkisinde işçinin kişilik haklarının ihlal edildiği iddialarında, işçiden tam ispat beklenmeyerek işçinin emare ispatıyla iddia ettiği olay veya olgunun varlığını güçlü biçimde ortaya koyması durumunda işçi lehine değerlendirme yapılarak işçinin iddiasını ispatladığının kabulü değerlendirmesidir²⁹³. Yargıtay iş ilişkisinde işçinin psikolojik tacize maruz kaldığı iddialarını işçinin anlatımlarının tutarlılık teşkil edip etmediği, psikolojik tacizin varlığına dair emarelerin bulunup bulunmadığı kriterlerine göre değerlendirmektedir. Buna göre özellikle işçinin kişilik haklarını ilgilendiren ve ispatı zor konularda işçi lehine olacak şekilde iddianın vicdani kanaat oluşturacak şekilde ortaya konulması iddianın kabulü için yeterli kabul edilecektir. İlk görünüş ispatı yani işçinin iddia ettiği olayın emarelerle kabulü fiili karinedir. Fiili karinelere²⁹⁴, belirli bir olaydan,

288ERTÜRK, Ş., GÜRSEL, İ.: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Prof Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 1, İstanbul, 2011, s. 63.

289KAR, B.: İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 810, KAPLAN SENYEN, age., 35.

290BAŞÖZEN, A.: İlk Görünüş İspatı, Ankara, 2010, s.12-13, KÖME AKPULAT, age., s. 337.

291ÖZDEMİR, E.: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul, 2006, s. 7 vd.

292BAŞÖZEN, age., s. 17-19, OKUR, Z.: İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Özel Sayı, C.1, 2016, s. 589, KÖME AKPULAT, age., s. 338.

293OKUR, age., s. 599.

294Ayrıntılı bilgi için bkz., ARSLAN, R., YILMAZ E., TAŞPINAR AYVAZ, S.: Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2016, s. 382.

belirli olmayan bir olay için hakim tarafından çıkarılan neticelerdir. Bunlar tecrübe kuralları temeline dayanır. Yargıtay kararlarında fiili karineleri hayatın olağan akışı olarak değerlendirmektedir. Fiili karinenin aksini karşı taraf ispat edebilecektir. Bu nedenle iş yargılamasında ilk görünüş ispatı karşısında işveren, işçinin iddiasının gerçek dışı olduğunu ispatlayabilecektir²⁹⁵.

Anglo-Amerikan hukukunda doğup latince “res ipsa loquitur” kavramıyla anlatılan ilk görünüş ispatının²⁹⁶ temelinde tecrübe kuralları yer almaktadır ve kazaları önlemeyi amaçlamaktadır. Bu ilke kapsamında yaşamın olağan akışına aykırı aykırı durumların gerçekliği kabul görmemektedir. İş davalarında işçiyi koruma amacıyla vicdani kanaat oluşturacak bir ispatın yeterli olduğu, özellikle mobbing²⁹⁷ veya taciz gibi ispatı daha zor olan konularda işçi lehine ispat kolaylığı gösterilmesi ilk görünüş ispatı ilkesinin uygulamada karşımıza çıkış şeklidir²⁹⁸. İş yargısında özellikle kadın işçilerin başka bir işçiyi yahut işvereni taciz veya cinsel taciz olaylarında ilk görünüş kanıtı dikkate alınmaktadır. Örneğin, Yargıtay on iki yıllık kıdeme sahip bir işçinin tazminat ve haklarından vazgeçerek işyerinden ayrılmasını hayatın olağan akışına aykırı olarak değerlendirmiştir²⁹⁹. Yine Yargıtay işçinin normal çalışma saatleri üzerinde sürekli fazla çalışmasını hayatın olağan akışına aykırı bulmuştur³⁰⁰.

2.2. İŞ MAHKEMELERİNDE UYGULANAN YARGILAMA USULÜ

1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nda yazılı,, basit, sözlü ve seri yargılama usulü olmak üzere dört yargılama usulü düzenlenmişken, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda yazılı yargılama usulü ve basit yargılama usulü olmak üzere iki yargılama usulü benimsenmiştir böylece uygulamada karışıklığa yol açan

295OKUR, age., s. 598.

296BAŞÖZEN, age., s. 19, OKUR, age., s. 590.

297Ayrıntılı bilgi için bkz. OKUR, age., s. 595.

298OKUR, age., s. 591.

299Yargıtay, 9. HD. 14/10/2010 tarih, 2008/37796 esas, 2010/29009 karar.

300KÖME AKPULAT, age., s. 232-233, KILIÇOĞLU, M.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, s. 159 vd.

farklı farklı yargılama usulleri ortadan kaldırılmış ve belirsizlikler giderilmiştir³⁰¹. 5521 sayılı Kanun döneminde İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesi ile iş mahkemelerinde sözlü yargılama³⁰² usulünün uygulanacağı açık bir şekilde belirtilmiştir. Yine 5521 sayılı Kanun'un 20. maddesinde ve 2821 sayılı Kanun'un 30. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin açacağı işe iade davasının seri yargılama³⁰³ usulü uygulanarak görüleceği düzenlemesine yer verilmiştir³⁰⁴. 5521 sayılı Kanun'u tüm hizmet sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülmesine olanak vermediğinden, Borçlar Kanunu'na tabi hizmet sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 507. maddesi gereği basit yargılama usulüne tabi kılınmıştır.

01/10/2011 tarihinde yürürlüğe giren Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 316. maddesinde basit yargılama usulünün uygulanacağı durumlar sıralanmıştır. Maddenin g bendinde, diğer kanunlarda yer alan yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağını belirten dava ve işlerde bundan böyle basit yargılama usulünün uygulanacağı düzenlenmiştir. Yine Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 447. maddesinde benzer bir hükme yer verilerek, diğer kanunlarda sözlü ve seri yargılama usulüne atıf yapılan hallerde basit yargılama usulü hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir³⁰⁵.

301 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 1110, **KURU, B., BUDAK, A. C.:** Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Yenilikler, İBD., S.85(5), 2011, s. 20.

302Sözlü yargılama usulünde dilekçeler teatisi yapılmayarak, tarafların mahkemeye beyanlarını sözlü olarak sunmaları mümkündür.Sözlü yargılama usulü Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 473 ve 511. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **KURU,B.:** Sözlü Yargılama Usulü, s. 910-928, **KÖME AKPULAT,** age., s. 290.

303Seri yargılama usulünde esas olan dilekçelerin verilmesidir. Bu usulde basit yargılama usulünden farklı olarak ikinci dilekçelerin verilmesi de kabul edilmiştir. Seri yargılama usulü Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 501 ve 506. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **YILMAZ, E.:** İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 4, 2006, s. 26-27, **KÖME AKPULAT,** age., s. 291.

304**KÖME AKPULAT,** age., s. 290-291.

305**TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 1110-1111, **KURU, B., BUDAK, A. C.:** Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Yenilikler, s. 21, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 728.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde, 5521 sayılı Kanun'un 7. maddesi gereğince iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanmaktaydı. Sözlü yargılama usulünde de dava, kural olarak dava dilekçesiyle açılmaktaydı. Ancak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 474. maddesi gereğince iki taraf birlikte mahkemeye gidip bir dava dilekçesi vermek suretiyle de dava açabiliyorlardı. Yine yazı bilmeyenler sözlü olarak da dava açabiliyorlardı. Yazı bilmeyen kişiler iş mahkemesinde vekilleri vasıtasıyla yazılı şekilde dava açabilecekleri gibi, kanunun tanıdığı imkandan faydalanmak suretiyle kendileri de sözlü şekilde de davasını açabiliyorlardı. Sözlü şekilde açılan davalar hakimin yazı bilmeyen davacının iddialarını delilleriyle birlikte zabıt katibine yazdırıp dava tutanağı düzenlettirmesiyle açılıyordu. Ancak sözlü yargılama usulünde de uygulamada daha çok dilekçe verilmesi suretiyle iş mahkemelerinde dava açılıyordu³⁰⁶. Kanımızca sözlü yargılama usulünde yazma bilmeyen işçiler bakımından sözlü şekilde dava açılabilmesi işçiyi koruma ilkesi ile bağdaşan bir düzenlemedir. Her ne kadar günümüz koşullarında yazma bilmeyen vatandaşlarımızın sayısı bir hayli azalmış olsa da yine de işçilerin içinde bulunabilecekleri sosyal durumları göz önünde bulundurularak, yazma bilmeme ihtimallerine binaen benzer bir düzenlemeye yer verilebileceği kanaatindeyiz.

Sözlü yargılama usulünde ilk itirazlar esasa cevaplarla birlikte ilk oturuma kadar ileri sürebiliyordu. Davalının dava dilekçesine vereceği cevabın süresi dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren ilk oturma kadardı³⁰⁷. Taraflar tahkikat bitinceye kadar delil gösterebilme imkanına sahipti. Delillerin birinci oturumda sunulup, incelenmesi gerekiyordu. Birinci oturumda sunulmayan deliller ikinci oturuma kadar mahkemeye verilmeliydi. Bunun yanı sıra hakim, birinci oturumda tarafların ileri sürdükleri iddia ve savunmaları dikkate alarak gerekli gördüğü diğer delillerin de gösterilmesini Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 486/3. maddesi gereğince isteyebilmekteydi. Deliler, ikinci oturumda hep birlikte incelenmekteydi.

306KILINÇ, age., s. 396.

307ERDÖNMEZ, age., s. 82, ŞAHLANAN, F.: İş Yargılaması 418-419

Delillerin incelenmesi bittikten sonra sözlü yargılama aşamasına geçiliyordu. Hakim, taraflara tahkikat sonucu hakkında bir dilekçe vermelerini emir veya müsaade edebilirdi (HUMK m. 488). Sözlü yargılamanın yapılacağı oturumda, hakim, taraflara kural olarak davacıdan başlamak suretiyle ikişer defa süre verirdi ve taraflar tahkikatın sonucunu tartışarak kendi lehlerine sonuç çıkarmaya çalışırlardı. Taraflar iddia ve savunmalarını bitirdikten sonra hakim, sözlü duruşmanın sona erdiğini tefhim ederdi. Eğer ikinci oturumda dilekçe için süre verilmeyip, sözlü yargılama yapılmışsa üçüncü oturumda hakim hükmü tefhim etmekteydi. Hükmün tefhimi için tarafların hazır bulunmasına gerek yoktu. Bir taraf veya her iki taraf hazır bulunmasa bile, hakim hükmünü tefhim edebilirdi. Tefhim Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 388. maddesinde belirtilen hüküm sonucunun okunması suretiyle olurdu³⁰⁸. Kanımızca basit yargılama usulünde çok katı şekilde uygulanan iddia ve savunmanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı ekonomik bakımdan güçsüz işçiyi bir avukata danışmaya muhtaç bırakmaktadır. Aksi takdirde dava veya cevap dilekçesi ile somutlaştırma yükü altında olduğunu bilmeyen işçi ciddi mağduriyetlerle karşılaşabilmektedir. Sözlü yargılama usulünün tarafların delil sunmaları ve iddia ve savunmada bulunmaları adına basit yargılama usulüne nazaran adil yargılanma hakkına daha fazla hizmet etmektedir. Bu nedenle iş yargılamasında taraflara en azından cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçelerini verebilmelerine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. İşçinin dava veya cevap dilekçesinde somutlaştırma yükünü yerine getirmesini beklemek hakkaniyete uygun düşmemektedir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte seri ve sözlü yargılama usulleri benimsenmeyerek iş yargılaması bakımından da basit yargılama usulü benimsenmiştir³⁰⁹. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 360. maddesi gereğince iş mahkemelerince verilen kararların inceleneceği Bölge Adliye Mahkemeleri'nde de basit yargılama usulü uygulanacaktır³¹⁰.

308KILINÇ, age., s. 397.

309BASKAN, age., s. 325, DOĞAN, OĞUZ, age., s. 300.

310KÖME AKPULAT, age., s. 292.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, iş mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulü hakkında bazı özel usul hükümleri koymuş olup, bu özellikler dışında iş yargılamasında uygulanacak usule ilişkin basit yargılama usulüne atıf yapmıştır³¹¹. Basit yargılama usulü Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 316 ila 322. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu 316. maddesi ile basit yargılama usulünün uygulanacağı halleri hüküm altına almıştır. Bunun dışında kanunun açıkça belirttiği dava ve işlerde basit yargılama usulü uygulanabilecektir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 7/1. maddesinde iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanacağını hüküm altına almıştır. Bu nedenle iş yargılamasında İş Mahkemeleri Kanunu'nda yer alan özel düzenlemelerin dışında basit yargılama usulü Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine göre uygulanacaktır³¹².

Basit yargılama usulü, daha çabuk sonuçlandırılması gereken ve daha kolay bir inceleme ile neticelendirilebilecek davalar için kabul edilen bir usuldür. Bu yargılama usulünde yargılama basitleştirilmiş ve hızlandırılmıştır. İş yargılamasının işçinin korunması adına hızlı, basit ve ucuz yargılamayı amaç edinmesinden ötürü basit yargılama usulü iş yargılamasının gayesine oldukça uygun bir usuldür³¹³.

Basit yargılama usulünde dilekçeler aşaması yalnızca dava ve cevap dilekçesinden oluşur, taraflar cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi veremezler. Basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargılamasında taraflar dilekçeleri ile tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu açıkça bildirmeli, ellerindeki delilleri dilekçelerine eklemek, başka yerlerden getirilecek olan belge ve dosyalar için de bunların bulunabilmesini sağlayacak bilgileri dilekçelerine yazmak zorundadır. Bu zorunluluk HMK ile kabul edilen somutlaştırma yükünden

311 **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 677 vd., **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.729, **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 1110, **BUDAK, A. C., KARAASLAN,** age., s. 309.

312 **GÜNAY, C.:** İş Davaları, s. 90.

313 **SÜZEK,** age., s. 125.

kaynaklanmaktadır³¹⁴. Bunun dışında HMK’ da basit yargılama usulüne tabi davaların çabuk bitirilebilmesi için bazı tedbirler alınmış, örneğin istisna hali belirtilmekle birlikte kural olarak tahkikatın ilk duruşma hariç en fazla iki duruşmada tamamlanacağı ve duruşmalar arasındaki sürenin bir aydan fazla olamayacağı hükme bağlanmıştır³¹⁵.

Her ne kadar Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile birlikte iş yargılamasında “sözlü yargılama usulü”³¹⁶ kaldırılarak “basit yargılama usulü” uygulanmaya başlamış ve basit yargılama usulü, yazılı yargılama usulüne nazaran daha basit ve hızlı bir şekilde çözümlenmesi gerektiği düşünülen dava ve işler için getirilmiş³¹⁷ ise de, basit yargılama usulü ile getirilen düzenlemeler “işçinin korunması ilkesi” gözetildiğinde iş yargısında amaçları ve beklenen sonuçları karşılamamaktadır. Uygulamada her iş mahkemesi kendi iş yoğunluğunu gerekçe göstererek duruşma tarihleri arasındaki süre belirlemeleri ve celse sayıları konusunda bir uygulama benimsemektedir. İş mahkemelerinde görevlendirilecek iş hukuku alanında tam ihtisaslaşma sağlamış hakimlerin sayılarının yetersizliği, iş mahkemelerinin dosya sayılarının çokluğu nedeniyle duruşma günü tayinlerinde basit yargılama usulünün dışına çıkılarak aylar sonraya gün verilmektedir. Pek çok iş davasında bilirkişi deliline başvurulması sebebiyle bilirkişi raporlarının geç tanzimi ile birlikte yargılama süresinin çok uzamasına neden olmaktadır. Basit yargılama usulünde uyuşmazlıkların bir veya iki celsede sonuçlanması amaçlanırken sayılan nedenlerle duruşmaların sürekli ileri tarihlere atılması basit yargılama usulünün işçiyi koruma ilkesi doğrultusundaki amaçlarının gerisinde ve yetersiz kalmasına yol açmaktadır. Özellikle “iddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağının” basit yargılama usulünde tüm vakıaların ve vakıaların ispatlanacağı delillerin dilekçede

314PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, age., 324, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.385, TANRIVER, S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 643 vd. , BUDAK, KARAASLAN, age., s.229-230.

315 MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, age., s. 171-172, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.729-730, TANRIVER, S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 1112, BUDAK, A. C., KARAASLAN, age., s. 310.

316Ayrıntılı bilgi için bkz., KURU,B.: Sözlü Yargılama Usulü, s. 910-928.

317TANRIVER,S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1110, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 729, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 309.

gösterilmesi kuralı ile yazılı yargılama usulüne göre daha katı bir şekilde uygulanması, işçi için hak kayıplarına yol açabilecek düzenlemelerdendir³¹⁸. Kendi emeği ile geçinen işçi özellikle bir avukat tutamamışsa hele ki işsiz kalmışsa dava dilekçesinde somutlaştırma yükümünü yerine getirmekte zorlanacak ve hak kaybı yaşayacaktır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 334 vd. maddelerinde “adli yardım”³¹⁹ müessesesi düzenlenmiş ise de, adli yardım kapsamında devlet tarafından karşılanan yargılama giderlerinin yargılama sonunda haksız çıkan taraftan tahsil edileceği ihtimali karşısında ekonomik olarak güçsüz olan işçi , bu ihtimali göz önünde bulundurarak hak arayışından vazgeçebilecektir. Yargılamaların hedef sürelerden çok daha uzun sürüyor oluşu sebebiye işçi alacağına geç kavuşacak ve uzayan yargılama süresi boyunca geçim sıkıntısı çekecektir. Basit yargılama usulünde öngörülen yargılama sürelerine ilişkin düzenlemeler, iş yargılamasında uygulanamaması bakımından işçinin hak ve alacaklarına ulaşması sürecini geciktirebilmekte ve mağduriyetine yol açabilmektedir. Bu bakımdan “işçinin korunması” ve “işçi lehine yorum” ilkeleri ışığında iş uyuşmazlıklarının daha kısa sürede ve daha basit çözümlenebilmesi adına basit yargılama usulünden farklı olarak sürelerin, delil ileri sürebilme zaman ve şeklinin iş uyuşmazlıklarına özel olacak bir yargılama usulü ile düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bunun dışında yine “işçinin korunması” amacına uygun olarak işçi lehine yetki sözleşmesi yapılabilmesi ve iş uyuşmazlıklarında “kendiliğinden araştırma” ilkesinin uygulanması yönünde yapılacak yasal düzenlemelerin, ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf durumda olan işçinin mağduriyetinin önüne geçeceği kanaatindeyiz.

2.2.1. DAVANIN AÇILMASI

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi ile iş yargılamasında taraflara uyuşmazlığı mahkeme önüne dava vasıtası ile taşımadan önce arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmiştir. Bu konuya yüksek lisans tez çalışmamızın

318DOĞAN, OĞUZ, age., s. 315.

319 Ayrıntılı bilgi için bkz., TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1102 vd., ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 723 vd., BUDAK, KARAASLAN, Medeni Usul Hukuku, s. 30.

2.2.6.2.4. numaralı başlığı altında kapsamlı olarak yer verildiğinden dava şartı olan zorunlu arabuluculuğa ilişkin açıklamalara burada yer vermiyoruz.

2.2.1.1. Dava Dilekçesi

Basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargılamasında dava açılması Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317/1. maddesi gereğince dilekçe ile olur³²⁰. Dava dilekçesi formu fiziki ortamda tevzi bürosu ya da ön bürodan temin edilerek doldurulması suretiyle verilebilir. Bölge Adliye Ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari Ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik'in 198. maddesi gereğince UYAP Bilgi Sistemlerinde yer alan formun doldurulması suretiyle de dava açılabilecektir. Dava formunun elektronik ortamda verilebilmesi için güvenli elektronik imza sahibi olunması gerekmektedir aksi halde alınacak çıktı el ile imzalanmalıdır. Forma yer verilmesinin amacı, kişilerin haklarını daha sağlıklı, zarara uğramadan ve usulüne uygun şekilde aramalarını sağlamaktır. Ayrıca başvuruların ve dolayısıyla dava dosyalarının daha düzenli olması amaçlanmıştır.³²¹ Ekonomik gücü yetersiz olduğu için avukat tutamayan işçilerin, iş mahkemelerinde hak ve alacaklarına dair dava açmalarını kolaylaştırmak için UYAP Bilgi Sistemlerinde özel dava formlarının oluşturulması, işçinin korunması ilkesi göz önünde bulundurularak düşünülebilir. İşçiler bu şekilde oluşturulmuş dava formlarını doldurarak dava dilekçesinde bulunması gereken zorunlu şekil şartlarını bir avukata danışmaksızın yerine getirebilirler. Fiziki dava dilekçesi ile dava mesai saatleri içinde açılabilirken, UYAP Bilgi Sistemlerinde yer alan formların doldurulması suretiyle gece 00.00'a kadar dava açılması mümkün olduğundan mesai saatleri içerisinde çalışan ve avukatı bulunmayan işçiler bakımından bu formlar, işçilerin dava açmasında büyük kolaylık sağlayacaktır.

320KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 666, YILMAZ, age., s. 20-31, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.313, TANRIVER, S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 642, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 170, KÖME AKPULAT, age., s. 293.

321Bkz. 6100 sayılı HMK 317/4 madde gerekçesi.

Dava dilekçesinde, mahkemenin adı, davacının ve davalının adı, soyadı ve adresleri, davacının T.C. kimlik numarası ile varsa ticaret sicil numarası veya tüzel kişi kimlik numarası, varsa tarafların yasal temsilcilerinin ve davacı vekilinin adı, soyadı, adresleri, davanın konusu, davacının iddiasının dayanağı olan tüm vakıaların sıra numarası altında açık özetleri, iddia edilen her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceği, dayanılan hukuki sebepler, açık bir şekilde talep sonucu ile davacının, varsa yasal temsilcisinin veya vekilinin imzası yer almalıdır³²².

Hâkim dava dilekçesinde yer alması gereken zorunlu unsurların varlığını re'sen inceler ve eğer Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 119. maddesinin 1. fıkrasının b,c,ç,ğ,h bentlerinde sıralanan zorunlu unsurlarda eksiklik varsa, bunun giderilmesi için bir haftalık kesin süre verir, bu süre içinde söz konusu eksiklik giderilmez ise Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 119/2 maddesi gereğince davanın açılmamış sayılmasına karar verilir³²³.

Davacı taraf dava dilekçesi ile birlikte, tüm delillerini açık bir şekilde ve hangi vakıanın delili olduğunu açık, anlaşılabilir şekilde belirterek bildirmek ve elinde bulunan delilleri dava dilekçesine eklemek zorundadır. Ayrıca başka yerden getirilmesi gereken belgeler ve deliller için de bunlara ulaşılmaya yeterli bilgilerin de dava dilekçesine eklenmesi zorunludur³²⁴. Bunun yanı sıra delillerin dava dilekçesine eklenmesinin istisnası olan “hakimin izni ve hakimin davayı aydınlatma ödevi” basit yargılama usulünün uygulandığı iş mahkemelerinde de geçerlidir. Buna göre bir delilin sonradan ileri sürülmesi yargılamayı geciktirme ve sürüncemede bırakma amacı taşııyorsa ya da süresinde ileri sürülemediği olması ilgili tarafın kusurundan kaynaklanmıyorsa, hakim taraflardan birinin talebi üzerine o delilin sonradan gösterilmesine Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 145/c-2 ve 322/1 maddelerine

322DOĞAN, OĞUZ, age., s. 302, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.314 vd., TANRIVER, S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 642, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 170-173.

323BASKAN, age., s.325, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 314 vd., TANRIVER, S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 642, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 172.

324ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.314 vd., TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 648.

uygun olarak izin verebilir³²⁵. Yine, hakim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu olduğu durumlarda maddi yahut hukuki yönden belirsiz ya da çelişkili gördüğü hususlar için tarafların delil göstermesini Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesine uygun olarak isteyebilecektir³²⁶.

2.2.1.2. Davanın Açılma Zamanı

İş yargılamasında dava genel mahkemelerde olduğu gibi dava dilekçesinin kaydedildiği tarihte açılmış sayılır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun basit yargılama usulünün düzenlendiği maddelerinde ve İş Mahkemeleri Kanunu'nda bu hususta özel bir düzenleme bulunmadığı için Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 118/1 maddesi uygulama alanı bulacaktır³²⁷. Yine Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 118/2 maddesi gereğince iş yargılamasında da dava dilekçesinin kaydına ilişkin usul ve esaslar yönetmelik ile belirlenecektir. Buna göre, iş mahkemelerinde dava, dava dilekçesinin tevzi edilerek kaydedildiği tarihte açılmış sayılacak şayet dava UYAP Bilgi Sistemi üzerinden açılmış ise, dilekçenin sisteme kaydının yapıldığı tarihte açılmış sayılacaktır³²⁸. İş mahkemelerinde dava fiziksel ortamda mesai saatleri içerisinde açılabilirken elektronik ortamda 00:00'a kadar açılabilir.

Dava açılması zamanaşımını kesen bir sebeptir³²⁹. Belirsiz alacak davası dışında kısmi dava açılması halinde dava açılan kısmi miktar bakımından zamanaşımı kesilmiş olacaktır. Türk Borçlar Kanunu sistemi içinde de zamanaşımı bölünemeyen borcun borçlularından veya müteselsil borçlulardan birine karşı kesilince diğerlerine karşı da kesilmiş sayılacaktır. Bu sebeple alt işverenin işçisinin alacağı için işverenine karşı açtığı dava, asıl işverene karşı olan müracaat hakkı ile alakalı olarak zamanaşımını kesecek ve zamanaşımının kesilmesiyle birlikte yeni bir

325Yargıtay, 11. HD., 13/06/2014 tarih, 55334/11388.

326**KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 238.

327**ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.325 vd., **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 651, **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 170-173.

328**PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN M. ÖZEKES,** age., C. 2, s. 1167.

329**ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.327, **TANRIVER, S.:** ,Medeni Usul Hukuku, s. 654, **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 176. .

süre işlemeye başlayacaktır³³⁰. Yine dava açılmasının maddi hukuka ilişkin diğer bir sonucu olarak, dava açılması ile hak düşürücü süreler korunacaktır³³¹.

2.2.1.3. Dava Açmanın Sonuçları

İş yargılamasında dava açılması gerek maddi hukuk gerekse usul hukuku bakımından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Dava açılmasının maddi hukuk bakımından sonuçlarından ilki zamanaşımının kesilmesidir³³². Davanın açıldığı tarihte zamanaşımı kesilir ve hak düşürücü süreler korunmuş olur. Davanın açılması zamanaşımının kesilmesi bakımından yeterlidir. Bunun için dava dilekçesinin tebliği koşulu aranmaz³³³. Bununla birlikte şayet açılan dava kısmi dava ise, sadece dava konusu edilen talep miktarı hakkında zamanaşımı kesilmiş olur. İleride dava açılacak kalan miktar bakımından zamanaşımının kesilmesi söz konusu olmaz. Yine Yargıtay da davada istenilen miktar kadarı için zamanaşımının kesileceği yönünde karar vermektedir³³⁴. Dava açılmasının maddi hukuk bakımından bir başka sonucu, “bazı şahsa bağlı haklarının kendiliğinden malvarlığı hakkına dönüşerek mirasçılara geçmesidir”. Hukukumuzda bazı şahsa bağlı haklar kural olarak mirasçılar tarafından kullanılamaz ancak miras bırakan ölmeden önce hakkını ileri sürmüş ise, mirasçılar açılan davayı takip edebilirler. Bunun tipik örneğini Türk Medeni Kanunu’nun 25. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenen manevi tazminat talepleri oluşturur³³⁵. Örneğin, Türk Medeni Kanunu’nun 85. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen nişanın bozulmasından dolayı manevi tazminat davası, 127. maddesinde düzenlenen evlenmenin feshi davası ve Türk Borçlar Kanunu’nun 47 ve 49. maddelerinde düzenlenen manevi tazminat davalarında durum böyledir. Şayet miras bırakan hakkını ileri sürmeden ölmüş ise, mirasçılar kural olarak onun şahsına bağlı hakları

330AKIN, age., s. 733-774, KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, s. 503-504.

331KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, s. 503-504.

332ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.327, TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 654, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 176.

333KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 166.

334KIYAK, E.: Türk Hukuk Muhakemesinde Davanın Açılmasının Usul Hukukuna İlişkin Sonuçları, Ankara, 2014, s. 51.

335TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 656.

bakımından dava açamazlar³³⁶. Dava şartı arabuluculuk bunun istisnasıdır. Kanun şahsa bağlı hakkın mirasçıya geçmesinin koşulu olarak mirasbırakan tarafından dava açılmasını değil “hakkın ileri sürülmesini” aramaktadır. Bu nedenle şayet mirasbırakan bir iş uyuşmazlığı hakkında dava şartı olan zorunlu arabuluculuğa başvurduktan sonra ölmüşse, bu durumda mirasçıları mirasbırakan hakkını ileri sürdüğü için o uyuşmazlığa dair mirasbırakanın ileri sürdüğü talepleri doğrultusunda dava açabileceklerdir.

Dava açılmasının maddi hukuk bakımından sonuçlarından bir diğeri “iyi niyetin kötü niyete dönüşmesidir”. Buna göre dava dilekçesi karşı tarafa tebliğ edildiği andan itibaren karşı taraf iyi niyet iddiasında bulunamayacaktır³³⁷. Dava açılmasının maddi hukuk bakımından son sonucu, “davalının temerrüde düşmesidir”. Şayet davalı daha önce temerrüde düşürülmemiş ise, davanın açılması ve dava dilekçesinin davalı tarafa tebliği ile davalı temerrüde düşecektir³³⁸.

İş yargılamasında dava açılmasının usul hukuku bakımından doğurduğu sonuçların ilki, davacı tarafın Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 123. maddesine uygun olarak hüküm kesinleşinceye dek davalının açık rızası ile davasını geri alabilmesidir. Ancak bunu davadan feragat ile karıştırmamak gerekir. Feragat davalı tarafın kabulüne bağlı değildir. Dava açılmasının usul hukuku bakımından bir diğer sonucu, iddia ve savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağıdır. Bu hususta çalışmamızın “Basit Yargılama Usulü” başlığının alt başlığı olarak 2.2.4. bendinde ayrıntılı açıklama yapılmıştır. Dava açılmasının usul hukuku bakımından doğurduğu sonuçlardan bir diğeri, dava şartlarının mevcudiyetinin davanın açıldığı tarihe göre değerlendirilmesidir. Ancak dava şartı noksanlığı davanın esasına girilmeden önce mahkemece fark edilmemiş ve taraflarca ileri sürülmemiş fakat karar tarihinde

336UFACIK, A. İ.: Medeni Usul Hukuku’nda Dava Açılmasının Maddi Hukuk Açısından Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, s. 114, Ankara, 2010.

337PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age. s. 1180, YILMAZ , TAŞPINAR AYYAZ, HANAĞASI, age. s.328, TANRIVER,S.: Medeni Usul Hukuku, s. 656, BUDAK, KARAASLAN, age. s. 178.

338POSTACIOĞLU, İ. E. : Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Sayı , s. 400, İstanbul, 1975, UFACIK, A. İ.: Medeni Usul Hukukunda Dava Açılmasının Maddi Hukuk Açısından Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s. 135.

noksanlık giderilmiş ise ise artık dava açıldığı tarihteki duruma göre karar verilemez³³⁹. İş yargılamasındaki zorunlu arabuluculuk kurumu bu hususun istisnasıdır³⁴⁰. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinde, arabuluculuğa başvuru şartı, giderilemeyecek bir dava şartı olarak kabul edilmiştir. Maddede arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması halinde herhangi bir işlem yapılmadan davanın dava şartı noksanlığı sebebiyle reddedileceği açıkça düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin getiriliş amacı uyuşmazlıkların mahkeme dışında çözüme kavuşmasını sağlamak ve bu uyuşmazlık çözüm yolunu yaygınlaştırmak olduğundan, dava şartı eksikliğinin tamamlattırılması amacıyla ek süre verilmesi de mümkün değildir. Yine benzer bir düzenlemeye Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'nin 22/3. maddesinde yer verilerek, dava dilekçesinden arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması halinde derhal herhangi bir usul işlemi yapılmadan davanın usulden reddine karar verileceği düzenlenmiştir³⁴¹. Kanımızca bu düzenleme yerinde değildir. Temeli gönüllülük esasına dayanan arabuluculuk kurumunun zorunlu hale getirilmesi, arabuluculuğun bir alternatif çözüm yöntemi olması ile bağdaşan bir düzenleme değildir. Kanımızca arabuluculuk zorunlu olmaktan çıkarılmalı, arzu eden tarafların başvuracağı bir çözüm yöntemi olarak düzenlenmelidir. Taraflardan arabulucuya başvurduktan sonra son tutanak düzenlenmeden dava açması halinde davanın son tutanak sunulmadığı için reddine karar verilmesi usul ekonomisine uygun değildir. Taraf arabuluculuk sürecinin nihayete ermesini beklemeksizin dava açıyorsa bu zaten arabuluculuk faaliyetinin olumsuz sonuçlandığının bir göstergesidir.

Dava açılmasının usul hukuku bakımından sonuçlarından biri de, derdestliktir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 118. maddesi gereğince dava dava dilekçesinin kaydedildiği tarihte açılmış sayılacaktır. Bu durumda davanın derdestliği bu andan itibaren söz konusu olacaktır³⁴².

339 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s.639, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 292, **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 166.

340 **BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 35, **ÇUKUR, M.:** İş Mahkemelerinin İşleyişinin Değerlendirilmesi, SGDD., S.4, Nisan-Haziran 2002, s. 28.

341 **KÖME AKPULAT,** age., s. 365-366.

342 **SÜZEK,** age., s. 125.

2.2.2. DAVA ÇEŞİTLERİ

2.2.2.1. Mahkemedен Talep Edilen Hukuki Korumaya Göre

2.2.2.1.1. Eda Davası

Eda davası Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 105. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, davacı eda davası yolu ile mahkemedен davalının bir şeyi yapma, yapmama veya vermeye mahkum edilmesini talep edebilecektir. Eda davaları maddi hukuk talebinin elde edilmesini sağlayan davalardır³⁴³. Eda davasının içinde tespit ve yaptırım öğeleri bulunmaktadır. Mahkeme eda davası ile birlikte bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığını veya yokluğunu tespit ile birlikte aynı zamanda verdiği karar ile davalıyı bu hak ve hukuki ilişki kapsamında bir şeyi yapma, yapmama veya vermeye mahkum etmektedir³⁴⁴. Zira mahkemenin davalıyı davacının istediği edaya mahkum edebilmesi için ilk önce dava konusu hakkın veya hukuki ilişkinin tespit edilmesi gerekmektedir. Mahkeme incelemesi neticesinde davacının iddia ettiği hakkın veya hukuki ilişkinin varlığına kani olursa davalıyı davacıya karşı belli bir edada bulunmaya mahkum eder. Bu bakımdan eda davasında davanın kabulüne karar verildiği takdirde verilen hüküm iki hususu bünyesinde barındırır. Bunlar, davanın dayandığı hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının tespiti ve davacının istediği bir edimin yerine getirilmesi hususunda davalıya yöneltilmiş bir emirdir³⁴⁵.

Davacının eda davası açabilmesi için genel yargılama koşullarının yanı sıra bu davayı açmakta hukuki yararının bulunması gerekir. Eda davası açılmasında hukuki yarar koşulunun sağlanması için mutlaka davalının davacının hakkını inkar

343KILIÇOĞLU, M.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, s. 122.

344ALANGOYA Y, YILDIRIM, M. K., DEREN-YILDIRIM N.: Medeni Usul Hukuku Esasları, İstanbul, 2011, s. 218, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.293, TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 582, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 135.

345 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 132, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.293-294, TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 583, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 135-136.

etmesi gerekmez. Şayet davalı davacının hakkını ikrar etmesine karşın yerine getirmez ise davacının eda davası açmakta hukuki yararının varlığı kabul edilmektedir. Eda davasının konusunu hem şahsi haklar hem de aynı haklar oluşturabilir³⁴⁶.

İşçinin 4857 sayılı yasanın 24 ve 25. maddelerine dayanarak açacağı kıdem tazminatı alacağı davası, işçi veya işverenin 4857 sayılı yasanın 17. maddesi gereğince açacağı ihbar tazminatı alacağı ve kötünîyet tazminatı davaları, işçi tarafından açılacak ücret alacağı, hafta tatili zamlı ücret alacağı, bayram tatili alacağı, fazla mesai ücret alacağı, yıllık ücretli izin alacağı davaları, yine işçi yahut işveren tarafından Borçlar Kanunu hükümlerine dayanarak açılacak manevi tazminat davaları ve işe iade davaları iş yargılamasında iş kanunundan doğan eda davalarıdır. Sendikal tazminat davası, sendika yöneticisinin kanuna aykırı bir şekilde işe alınmaması zararı davası, işverenden aidatların tahsili davası, grevden doğan zararın giderimi davası, sendika özgürlüğüne aykırı önlemler nedeniyle doğan tazminat davası ve sendika özgürlüğüne aykırı önlemler nedeniyle durdurma davası ise iş yargılamasında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan doğan eda davalarıdır³⁴⁷.

İşe iade davalarının hukuki niteliği doktrin ve uygulamada tartışmalara yol açmıştır. Özellikle feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesi yönündeki kararın niteliği hakkında farklı görüşler ileri sürülmüş. İşe iade davasının kabul edilecek hukuki niteliğine göre hükme ilişkin takip edilecek icra prosedürü farklılık arz edecektir. Doktrinde bu konuda savunulan birinci görüşe göre, mahkeme tarafından verilecek işe iade ve işe iade edilinceye kadar en fazla dört aylık ücret ödeneceği kararlarının medeni usul hukuku bakımından eda hükmü niteliği taşıdığı, 4758 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasındaki "... işveren, işçiyi... işe başlatmak zorundadır." şeklindeki ifadenin işverene bir şeyi yapması için açık bir yükümlülük yüklediği,

346PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,: age. ,C.2, s. 960 vd.

347BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 305-323.

davadaki karakteristik talebin işe iade olması sebebiyle işe iade davasının bir eda davası olduğu ileri sürülmektedir³⁴⁸.

Yargıtay tarafından da kabul edilen ikinci görüşe göre, iş güvencesi tazminatı ve en çok dört aya kadar boшта geçen zamana ilişkin ücret alacağının, feshin geçersizliği sonucuna bağlanan tespit niteliğinde hükümler olduğu ileri sürülmüştür³⁴⁹. İşe iade davasının bir tespit davası olduğunun kabul edilmesi halinde, kararın ilamsız icra takibine konu edileceği sonucu doğmaktadır³⁵⁰.

İşe iade davasının hukuki niteliğine ilişkin üçüncü görüş ise, İş Kanunu'nun 21. maddesinde yer alan, "işçiyi...işe başlatmak zorundadır" veya "dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir" şeklinde eda ifadesi taşıyan kavramların işe iade davasının hukuki niteliğinin tespit edilmesi için yetersiz olduğuna yöneliktir. Bu görüşe göre, işçinin işe iadesine dair hakkı, diğer eda davalarındaki gibi işe iade davası sonunda verilen hükümlerle aynen tazmin edilemeyecektir. Çünkü bu kararın hüküm ifade etmesi dava neticelendikten sonra bazı olgu ve koşulların gerçekleşmesi şartına bağlıdır. Bunun yanı sıra hükümde feshin geçersizliğine karar verilmesi üzerine, işçinin işe iadesi mutlak ve kesin bir surette emredilememektedir. Buna göre, işçi süresinde işverene başvurmadığı takdirde, mahkeme kararı artık bir hüküm ifade etmeyecek ve işveren tarafından yapılan fesih geçerli sayılacaktır. İşçinin işverene başvuru süresi hak düşürücü süre olup kanunda belirtilen on işgünü içinde işverene başvurulmadığı takdirde geçersiz fesihten doğan haklar ortadan kalkacaktır. İşçinin işverene süresinde yani on işgünü

348GÜZEL, A.: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu, İstanbul, 2004, s. 106-107, ÖZEKES, M.: Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2005, s. 137-138.

349ÇANKAYA, GÜNAY, GÖKTAŞ, age., s. 689, Yargıtay, 9. H.D., 27/09/2004 Tarih, 2004/5296 Esas, 2004/19974 Karar.

350GÖKÇE, E.: Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Yüksek Lisans Programı Ekonomi Hukuku, 2007, s. 119, http://openaccess.bilgi.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11411/216/%C3%B6k%C3%A7e_T%C3%BCrk_%20%20Hukukunda_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 15/07/2019.

içerisinde başvurması halinde, mahkeme kararı uygulanma kabiliyeti kazanacaktır. Bu nedenlerle, işe iade kararından işçi lehine doğan haklar ve işveren aleyhine borçlar işçinin başvurusu ile doğabilir. Hak ve borçların doğmadığı, mahkeme kararının henüz uygulanma kabiliyeti yoktur. Bu nedenle borcun sona erdiğinden de söz edilemeyecektir. İş Kanunu 21. maddesi gereği kapsamı belirlenen hükümler açısından icra kabiliyetinden yoksun işe iade davasının, eda davası olduğu kabul edilemeyecektir. İş Kanunu 21. maddesinde yer alan şarta bağlı düzenleme, işe iade kararıyla tazminat ve ücret alacağının ilamlı icra takibine konu edilebilmesini engelleyecektir. Bu sonucun ortaya çıkması için davanın bir tespit davası olarak nitelendirilmesine gerek yoktur. İşverenin kanunun aradığı şartlar içerisinde tek taraflı olarak fesih hakkını kullanabilecektir ve inşai sonuç doğuran fesih hakkını kullanması için dava açmak zorunda değildir. Bu nedenle işe iade davasının inşai dava olarak da nitelendirilemeyeceğini savunmaktadır³⁵¹.

Doktrindeki bir diğer görüşe göre ise, işe iade davasının dayandığı hak, işverenin fesih hakkı değil, işçinin işe iade hakkıdır. Davanın konusu ise işverenin geçersiz fesih işlemidir. İş sözleşmesi feshedilen işçi, sözleşmenin feshedilmesi ile ortaya çıkan hukuki durumun ortadan kalkması ve feshin geçersizliğinin tespiti ile birlikte işe iadesi hukuki sonucunun ortaya çıkması için iş mahkemesine başvurur. İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince verilecek olan işe iade kararı, işverenin fesih iradesi ile ortaya çıkan hukuki sonucu geçmişe etkili olacak şekilde ortadan kaldırmaya yöneliktir. Mahkemenin karar verdiği hukuki sonucun gerçekleşmesi, işçinin süresinde işverene yapacağı işe iade başvurusuna ve işverenin tek taraflı seçimlik iradesine bırakılmıştır. İşe iade başvurusu, mahkeme kararında belirtilen hukuki sonucu doğurmaya yönelik bir yenilik doğuran haktır. Gerek işçinin işe iade edilmek üzere başvuru hakkı gerekse işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmama konusundaki seçimlik hakkı, yenilik doğuran haklardandır. Böylece iş mahkemesince verilecek işe iade kararı hukuki ilişkide değişiklik meydana getirir. Mahkemenin yenilik doğuran bir karar ile birlikte eda hükümlerine yer vermesi mümkündür. Örneğin yenilik doğuran bir dava olan boşanma davası ile birlikte tazminat, nafaka, veya çocukların eşlerden birine teslim edilmesine ilişkin olarak verilen hükümlerin

351 MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, BAYSAL, age., s. 579, ÜSTÜNDAĞ, S.: Medeni Yargılama Hukuku, İstanbul, 1997, s.324-336.

yerine getirilmesi, ilamlı icra yolu ile mümkün olacaktır. İşe iade kararı birlikte verilen boşta geçen ücret alacağı ve iş güvencesi tazminatına ilişkin hükümler de bu niteliktedir. İşe iade kararının niteliği ile iş güvencesi tazminatı ve ücret alacağının icra prosedürü arasında bir neden-sonuç ilişkisi bulunmamaktadır. Ancak verilen kararın ilamlı icra takibine konu edilebilmesi, işe iade davasına ilişkin düzenlemeler ile imkansız hale getirilmiştir³⁵².

Kanımızca, işe iade talebi yenilik doğuran bir haktır ve bu yönü ile davanın bir inşai dava olarak nitelendirilebilecektir. İşçi kanundaki hak düşürücü süre içinde dava açar ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verilir ise fesih işlemi geçmişe etkili olacak şekilde ortadan kalkacaktır. İşverenin geçerli olan fesih işlemi, mahkemenin vereceği kararla baştan itibaren geçersiz hale gelecektir. Bu nedenlerle, mahkeme hükmünün bozucu yenilik doğuran bir karar olduğu yönündeki görüşe katılıyoruz. Yine şarta bağlı olarak uygulanma kabiliyeti olan kararların icrası bakımından İcra İflas Kanunlarında da bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanun gereği işe iade davasında şarta bağlı hüküm verilmesi zorunlu olduğundan, şarta bağlı hükümlerin icra prosedürü hakkında yasal bir düzenleme yapılması uygun olacaktır.

2.2.2.1.2. Tespit Davası

Tespit davası bir hukuki ilişkinin yahut hakkın varlığı, içeriği veya yokluğunun belirlenmesi hakkında tespit hükmü elde edebilmek için açılan davadır. Tespit davası ile davalı taraf bir şeyi yapmaya veya bir şeyden kaçınmaya mahkum edilmez. Sadece taraflar arasındaki bir hukuki ilişkinin varlığı yahut yokluğu veya tereddüt hasıl olan içeriği tespit edilir³⁵³.

352SÜZEK, age., s. 481,BUZ, V.: Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara, 2005, s. s. 52, ENGİN, M.: İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Fesih, İstanbul, 2003, s. 30.

353PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, age., s. 300 vd, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYYAZ, HANAĞASI, age., s.298, TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 583, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 136.

Tespit davası Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Tespit davalarında tespit talebi içinde kalınarak karar verilmelidir³⁵⁴. İş yargılamasında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesinde düzenlenen iş müfettişinin asıl-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespitine itiraz, aynı kanunun 18 vd. maddelerinde düzenlenen feshin geçersizliği³⁵⁵, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan doğan iş kolu tespiti, grev ve lokavtın kanun dışı olduğunun tespiti gibi davalar tespit davası niteliğindedir³⁵⁶.

Tespit davasında davacı tarafından ileri sürülen hakkın veya hukuki ilişkinin varlığı ya da yokluğu, davanın esas yönünden kabul veya reddi nedeni olacaktır ancak açılan tespit davası ile yalnız hakkın varlığının tespiti isteniyor ise, genel yargılama koşullarının yanı sıra davanın açılmasını haklı kılan bir nedenin varlığı da aranmaktadır. Örneğin, alacağın tehlikede olmasına karşın vadesinin henüz gelmediği durumlarda ya da sendika işyeri temsilcisinin işe döndürülmesi, grev veya lokavtın yasaya aykırılığının tespiti örneklerinde tespit davası açılmasında bur hukuki yarar dolayısıyla haklı neden bulunmaktadır³⁵⁷.

2.2.2.1.3. İnşai Dava

İnşai dava Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 108. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre, davacının açtığı dava ile mahkemeden yeni bir hukuki durum yaratılmasını, mevcut bir hukuki durumun içeriğinin değiştirilmesini veya bir durumun ortadan kaldırılmasını talep ettiği davalar inşai dava niteliğinde olacaktır. Yani inşai dava ile mevcut bir hukuki durumun değiştirilmesi, kaldırılması veya yeni

354 Yargıtay, 9. H.D., 08/10/2012, 18292/33419 Karar, Yargıtay, 10. H.D., 27/02/2012 Tarih, 2012/2349 Esas, 2012/3309 Karar.

355 YAŞAR, H.: Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanununun İş Aktinin Feshi Sebebiyle Açılacak Davalara Etkisi, İBD, S. 86(5),2012, s. 269.

356 ÇİL, Ş., KAR, B.: İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, Ankara, 2012, s. 14.

357 BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 344 vd.

bir durumun ortaya konulması söz konusudur. Bu sebeple inşai davalara “yenilik doğan dava” da denilmektedir³⁵⁸.

İnşai dava açarak davacı bir inşai hakkını kullanır ve bu inşai hakka dayanarak mahkemedен, yeni bir hukuki durum yaratılmasını veya zaten mevcut bir hukuki durumun değiştirilmesi yahut kaldırılmasını talep eder. Ancak her inşai hakka dayanarak açılan dava inşai dava değildir. Kural olarak inşai hak, hak sahibinin tek taraflı olarak kullanımıyla sonuç doğuran haktır. Karşı tarafın kabulüne veya mahkemenin kararına gerek yoktur³⁵⁹. Örneğin sözleşmelerin tek taraflı olarak feshi bir inşai hakkın kullanımı sonucu söz konusu olabilmektedir. Buna karşın bazı inşai haklarda hak sahibinin hakkını tek taraflı kulllanması kendiliğinden sonuç doğurmaz. Bu halde ya bir mahkeme kararı ile ya da tarafların anlaşması ile sonuç doğacaktır³⁶⁰.

Bir inşai hakkın dava yoluyla kullanılmasının zorunlu olduğu hallerde inşai dava açılır ve kanunlarda aksi belirtilmedikçe inşai hükümler geçmişe etkili değildir. Kural olarak inşai dava neticesinde verilen hüküm geleceğe etkilidir ve bu etki hüküm kesinleşince etki yaratır. İş yargılamasında, işçinin sendika üyelik başvurusunun reddi nedeniyle açılan dava, sendika yönetim kurulu üye sayısının azalması halinde açılan dava, üyelikten çıkarmaya itiraz davası, sendika ve konfederasyonun kapatılması davası, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ve butlanı davaları inşai davalara örnek teşkil etmektedir³⁶¹. İşe iade davalarının hukuki niteliği konusunda uygulamada ve doktrinde çeşitli görüşler mevcuttur. Kanımızca işe iade davaları inşai davalardandır³⁶².

358KILIÇOĞLU, M.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, s. 122-123, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age. s.303-304, TANRIVER, S.: ,Medeni Usul Hukuku, s. 587, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 138.

359ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age. s.303, TANRIVER,S., Medeni Usul Hukuku, s. 587-588, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 138-139.

360KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 136-139.

361AKİL, C.:Kısmi Dava, Ankara, 2013, s. 63.

362Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. 2.2.2.1.1. nolu başlık.

2.2.2.1.4. Kısmi Dava

Kısmi dava Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 109. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre, "talep konusunun nitelik itibarı ile bölünebilir olduğu hallerde sadece bir kısmı da dava yoluyla ileri sürülebilecektir".³⁶³ Buna göre kısmi dava, davacının aynı hukuki ilişkiden kaynaklı alacağının veya hakkının tamamını değil, belli bir kısmını talep ederek açtığı davadır³⁶⁴. Bir davanın kısmi dava olarak nitelendirilebilmesi için alacağın tamamının aynı hukuki ilişkiden kaynaklanmış olması, alacağın şimdilik belirli bir kısmının dava edilmesi ve talep konusunun niteliği itibarı ile bölünebilir olması gereklidir³⁶⁵. Açılan bir davanın kısmi dava olup olmadığı davacının dava dilekçesinde alacağının bir bölümünü talep ettiği şeklindeki ortaya koyduğu irade ile anlaşılmaktadır. Kanun koyucu kısmi dava düzenlemesi ile daha az masraf yapılarak daha kısa sürede davacının hak veya alacağına kavuşmasını amaçlamıştır³⁶⁶.

Kısmi dava açılması, kalan kısımdan açıkça feragat edilmiş olması hali dışında talep edilen alacağın yahut hakkın geri kalan kısmından feragat edildiği anlamına gelmez³⁶⁷. Bu husus Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 109/3. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre dava açılırken fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmadığına ilişkin bir kayda yer verilmemiş olması hak veya alacağın dava dışı bırakılan kısmı bakımından feragat anlamına gelmeyecek, kalan miktar bakımından ileride ek dava açma imkanı saklı kalacaktır³⁶⁸. Mahkeme kısmi davanın kabulüne karar verdiği

363BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku s. 336.

364RÜZGAR, O.: Belirsiz Alacak Davası, Kısmi Dava ve Tespit Davaları, SİHD., Aralık, 2011, s. 207, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.294, TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 589-590, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 140.

365 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku s. 145, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.294, TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 589, BUDAK, KARAASLAN, age., s. 140.

366ÇİL, KAR, age., s. 18.

367AKİL, C.: Kısmi Dava, s. 107.

368PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.2 ,1002 vd.

takdirde, bu hüküm ek davada kesin delil teşkil edecektir³⁶⁹. Nitekim Yargıtay içtihatları da bu yöndedir³⁷⁰. Kısmi davada talep edilmeyen kalan alacak veya hak için kısmi dava karara bağlanmadan yahut karar bağlandıktan sonra dava açılabilir. Madde metninde yer alan “dava açılırken” ibaresi dar anlamda kullanılmamıştır. İslah dilekçesi ile de saklı tutmama bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra kısmi dava yalnızca hak veya alacağın dava edilen kısmı bakımından zamanaşımını kesecektir³⁷¹.

Uygulamada kısmi davayı genellikle ek dava ya da ıslah takip etmektedir. Bu sebeple ek davayı gören mahkeme önceki davaya ilişkin dava dilekçesi ve bilirkişi raporunu³⁷² inceleyerek talep edilen hak veya alacağın önceki davada saklı tutulmuş

369AKİL, C.: Kısmi Dava, s. 183, KURU, B. ARSLAN R. YILMAZ, E.: Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2011, s. 287.

370“Davacı vekili, müvekkili işçinin aldığı ücret ve çalışma süresini belirterek, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafca haksız feshedildiğini belirterek, ihbar ve kıdem tazminatı ile ödenmeyen fazla mesai ücret alacağının fazlaya ilişkin haklarını saklı kalmak kısmi dava olarak davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Davalı, davacının aldığı ücretin ve çalıştığı sürenin dava dilekçesinde belirtilen süre ve ücret olmadığını savunmuştur. Davacının istenilen alacağın türü ve hukuki niteliği belli olmasına rağmen miktarını dava açarken tam olarak belirlemesi olanaklı olamayabilir. Yargılama yapılması ve hesap raporu alınmasını gerektiren bu durumda davacı fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak kısmi dava yoluna başvurabilir. Kısmi dava olarak açılan bu davada yargılama sırasında belirlenen bakiye alacağı için davalının muvafakat etmemesi halinde, ek dava yolu ile ayrı bir davada isteyebileceği gibi, aynı davada ıslah sureti ile dava ettiği miktarları arttırarak talepte bulunabilir” Yargıtay, 9. H.D., 27/02/2012 Tarih, 1757/5742 Karar Bkz. BASKAN, age., s. 334.

371AKİL, C.: Kısmi Dava, s. 288.

372Kanun koyucu genel bilgi, tecrübe ya da hakimlik mesleğinin gerektirdiği Hukuki tecrübeyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiyeye başvurulmaması adına Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 266 ve 279. maddelerinde yasak getirmiş ise de, uygulamada hakimler iş yükünün fazlalığı, hakimlerin ihtisaslaşmaması, hakim yardımcılığı müessesesinin getirilmemesi gibi nedenlerle hukuki konularda da sürekli şekilde bilirkişiyeye başvurmaktadır. Diğer yandan UYAP Bilgi Sistemine mahkeme personelinin veya hakimin işçilik alacaklarını elektronik ortamda hesaplayabilmeleri için yazılım yüklenmiş ve bu konuda bilirkişiyeye başvurulmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Ancak sistem üzerinden sadece basit hesaplamaların yapılabilmesi nedeniyle nitelikli hesaplama gerektiren konularda hakimler bilirkişi raporu almaya devam etmektedir. Her ne kadar bilirkişi raporu tanzimi zorunluluk arz etmese hatta kanun koyucu bunun önüne geçmek adına bir takım düzenlemelere gitse de, iş mahkemelerinin bugünkü koşulları gereği uygulamada sıklıkla

olup olmadığını kontrol etmelidir. Kalan miktar bakımından zamanaşımı işlemeye devam edecektir³⁷³.

Kısmi alacak davası belirsiz alacak davası ile birlikte açılmaz³⁷⁴. Davacı bu davalardan birini tercih etmek durumundadır. Belirsiz alacak davası ile kısmi davanın bir takım ortak özellikleri vardır. Bunlar, her iki davanın da aynı zamanda eda ve tespit davası olması, her iki davada da alacağın dava açılırken belirlenememesi, alacak miktarının taraflar arasında tartışmalı olması, davacının bu davaları açarken hukuki yararının bulunmasının zorunlu olması, belirsiz alacak davasında alacak miktarının belirlenmesi halinde tamamının istenmesi, kısmi davada ise belirlenen bakiye miktarının ek dava veya ıslah yolu ile talep edilebilmesinin davanın genişletilmesi yasağı kapsamında kalmamasıdır. Yine belirsiz alacak davası ile kısmi davanın bariz bir takım farklılıkları da vardır. Bunlar, belirsiz alacak davasında ek dava açma veya ıslah yolu ile talep miktarının artırılmasının söz konusu olamayacağı, belirsiz alacak davasında miktar belirlendikten sonra tamamının istenmesi halinde zamanaşımı def'i dikkate alınmazken kısmi davada zamanaşımı def'i söz konusu olduğunda dikkate alınması gerekliliği ve belirsiz alacak davasında davacının yargılamanın en başında belirlenebilecek miktar üzerinden dava açma zorunluluğu varken kısmi davada böyle bir zorunluluk bulunmamasıdır³⁷⁵.

Kısmi dava açılması halinde arabuluculuğa başvuru dava şartı aranacaktır. Arabulucuya başvurmadan açılan kısmi dava dava şartı noksanlığı sebebiyle usulden reddedilecektir. Ancak kısmi dava açılırken arabulucuya başvurulması halinde sonradan açılacak ek dava bakımından arabulucuya başvuru zorunluluğu söz konusu olmayacaktır. Zira kısmi dava aynı zamanda kısmen istenen miktar dışında kalan alacak için tespit hükmü içereceğinden, kalan tespit edilen alacağın tahsili için açılacak ek davada arabulucuya başvuru zorunluluğu söz konusu olmayacaktır. Yine

bilirkişi raporu tanzim ettirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, s. 634 vd.

373BOZKURT, H.A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 337 vd.

374FİDAN, N.: Belirsiz Alacak Davasındaki Belirsizlikler, SİHD., Aralık, 2011, s. 179 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 589.

375ÇİL, KAR, age., s. 18-19.

belirsiz alacak davası bakımından da benzer durum söz konusudur. Belirsiz alacak davası açarken arabulucuya başvuru dava şartı aranacak, alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı talep miktarını belirlenen oran dahilinde artırırken yeniden arabulucuya başvurması şartı aranmayacaktır³⁷⁶.

İş yargılamasında işçilerin kıdem, ihbar, fazla çalışma, tatil, yıllık ücretli izin gibi işçilik alacakları bakımında kısmi dava açılıp açılmayacağı hususu doktrinde tartışmalıdır. Öğretide bir görüş, işçinin ne kadar zamandır çalıştığı, son ücret miktarının ne olduğu, kaç yıldır izin kullanmadığı, ne kadar fazla çalıştığı gibi hususların dava dilekçesinde belirtmesinin zorunlu olduğu ve bunlar belirtilmeden iş mahkemesi hakimince bir hesaplama yapılması mümkün olmayacağı ve bu veriler belirli veya belirlenebilir veriler olduğundan işçilerin kısmi dava açamayacaklarını savunurken³⁷⁷, bir başka görüş, istisnalar saklı kalmak üzere³⁷⁸, işçilerin işçilik alacaklarının kısmi davanın konusunu teşkil edebileceğini savunmaktadır. Buna görüşü savunan yazarlar, işçinin işçilik alacaklarına ilişkin davaya esas teşkil edecek kayıtların genellikle işveren tarafından tutulduğu, işçinin bu sebeple alacağını her zaman tam olarak hesaplamasının mümkün olmayacağı, yine bir takım işçilik alacaklarının hakim tarafından hakkaniyete uygun olarak takdir edilmesi gereken durumlar olabileceğinden bahisle işçilik alacaklarının kısmi davanın konusu olabileceğini savunmaktadır. Yine bu görüşü savunanlar bir alacak miktarının belirlenebilmesi için bilirkişi raporuna ihtiyaç duyulan hallerde alacağın belirli kabul edilemeyeceğini kabul etmektedir³⁷⁹. İkinci görüş işçinin daha az masraf yaparak daha kısa sürede alacağına kavuşmasına hizmet edeceği için kanımızca “işçinin korunması ilkesi” ile daha çok bağdaştığından bu görüşe katılmaktayız.

376**KAR, B.:** İş Yargılaması Usulü, s. 397, **BAŞTERZİ**, age., s. 63.

377**PEKCANITEZ, H.:** Belirsiz Alacak Davası, Ankara, 2011, s. 46-47.

378Örn kıdem tazminatında tavan uygulaması tazminatı belirli alacak haline getirebilir. Nitekim işçinin taraflarca kabul edilen ücreti, kıdem tazminatı tavanının üstünde ise alacağın miktarı belirli olduğundan eda davasına konu olması gerekir. Bkz. **BASKAN**, age., s. 332, **ÇİL, KAR**, age., s. 46.

379**KILIÇOĞLU, M.:** Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi, İstanbul, 2012, s. 582.

2.2.2.1.5. Belirsiz Alacak Davası

Belirsiz alacak davası, davacının dava açtığı tarihte, talep sonucunun miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin imkansız yahut kendisinden beklenemeyecek bir nitelikte olması halinde, dava dilekçesinde dayanılan hukuki ilişkiye ve asgari bir tutara işaret etmek suretiyle açabileceği davadır. Belirsiz alacak davası hukuki niteliği bakımından eda davasının özel bir türüdür³⁸⁰. Bu dava, Anayasa'nın 36. maddesi ile güvence altına alınmış bulunan hak arama özgürlüğünün etkin bir biçimde kullanılması araçlarından biri durumundadır³⁸¹.

Belirsiz alacak davasının açılabilmesi için, davacının talep sonucunda belirteceği alacak miktarını davanın açıldığı tarihte tam ve kesin olarak belirleyememesi, objektif kriterlere göre imkansız olmalı veya davacıdan beklenemeyecek bir nitelik taşımalıdır. Burada özellikle alacak tutarının tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin davacıdan beklenemeyecek bir nitelik taşıyıp taşımadığının tespiti, somut olayın koşulları ve özellikleri gözetilerek, dürüstlük kuralı çerçevesinde davacının, dürüst makul ve orta zekalı bir insandan beklenen dikkat ve özeni göstermesine rağmen, alacak tutarını belirlemesinin mümkün olup olmadığına göre değerlendirilmelidir³⁸². Davacının dava açtığı tarihte, talep sonucuna konu alacak miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesi için gerekli bilgi ve belgelerin karşı tarafın elinde bulunması sebebiyle kısmen veya tamamen ulaşması olası değilse ve bu tutarın netlik kazanması karşı tarafın bu bilgi ve belgeleri mahkemeye sunması ile mümkün olabilecekse, davacının belirsiz alacak davası açmasına olanak verilmelidir³⁸³. Talep sonucuna konu edilecek alacak miktarı

380PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, age., s.444 PEKCANITEZ, age., s. 51 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku s. 597 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.296 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 142.

381PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES,; age., s. 444.

382TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku s. 598 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.296-297 Yargıtay, 22. H.D., 07/05/2015 Tarih, 2015/11568 Esas, 2015/16824 Karar.

383TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku s. 599 Yargıtay, 22. H.D., 07/05/2015 Tarih, 2015/11568 Esas, 2015/16824 Karar.

konusunda taraflar arasında bir tartışma veya uyuşmazlığın varlığı alacağın dava açıldığı tarihte tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin davacıdan beklenemeyeceği anlamına gelmeyecektir³⁸⁴. Burada dikkat edilmesi gereken husus, dava dilekçesinde gösterilecek asgari tutarın, davacının iradesine göre belirlilik kazanan bir tutar değil, somut olayın özelliklerine ve koşullara göre objektif çerçevede tespit edilmesi mümkün olan alacak tutarı olmalıdır³⁸⁵.

Belirsiz alacak davası Türk Hukukunda ilk kez Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre, davanın açıldığı tarihte alacaklıdan alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin beklenemeyeceği veya bunun imkansız olduğu hallerde alacaklı asgari bir miktar veya değer ile aradaki hukuki ilişkiyi belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilecektir. Belirsiz alacak davası bir tür eda davasıdır. Eda davasından farklı, alacağın dava açıldığı tarihte tam olarak belirlenmesinin mümkün olmamasıdır³⁸⁶. Belirsiz alacak davasını kısmi davadan ayıran en önemli özellik alacaklının likit olmayan alacağının tümünün hüküm altına alınması amacıyla dava açmış olmasıdır. Çünkü kısmi davada alacaklı, sadece talep konusu yaptığı alacağının bir kısmının hüküm altına alınmasını istemektedir. Bu nedenle belirsiz alacak davasının sonuçları alacağın tümü için doğmasına karşın kısmi davada sadece dava konusu yapılan miktar bakımından sonuç doğmaktadır³⁸⁷.

Alacaklıdan alacağın miktar veya değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin beklenemeyeceği veya bunun imkansız olduğu alacaklar “likit olmayan” alacaklardır. Likit olmayan alacaklarda alacağın miktarı belirli değildir yani alacağın gerçek miktarını tespit edebilmek için bütün unsurlar bilinmemektedir. Bu durumda alacağın gerçek miktarının tespit edilebilmesi için alacaklı ve borçlunun bir anlaşmaya varması yahut alacağın gerçek miktarının bir mahkeme kararı ile tespit

384SİMİL, C.: Belirsiz Alacak Davası, İstanbul, 2013, s. 208-209.

385PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, age., s.456 PEKCANITEZ, age., s. 48 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku s. 603.

386FİDAN, age., s. 180 PEKCANITEZ,age., s. 12.

387SİMİL, age., s. 299.

olunması gerekir. Likit olmayan alacağa haksız fiil nedeniyle açılan tazminat davası örnek gösterilebilir³⁸⁸.

Hukuk yargılamasında davanın açıldığı tarihte alacağın miktarının tam olarak belirlenmesinin mümkün olmadığı hallerde davacı taraf kısmi dava açabilir. Açılan kısmi davada davalı bakiye alacağı muvafakat etmediği takdirde davacı ek dava yolu ile ayrı bir davada alacağını isteyebileceği gibi aynı davada ıslah yolu ile de talep miktarını artırabilir ancak gerek ıslah gerekse ek dava halinde davacı kısmi davaya konu olan alacak dışında talep ettiği bakiye alacak miktarı yönünden zamanaşımı itirazı ile karşılaşabilir. İşte kanun koyucunun belirsiz alacak davasını düzenlerken güttüğü amaç, hukuksal süreci kısaltmak, ret nedeni ile yargılama giderlerinin davacı tarafa yüklenmesi riskinin ortadan kaldırılması, ek dava veya ıslah gibi işlemlere gerek kalmaksızın davacının alacağını talep edebilmesinin sağlanmasıdır³⁸⁹.

Belirsiz alacak davasında dava konusu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda, davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın talep miktarını belirlenen oran dahilinde artırabilir. Böylece davacının bir defa için başvurma hakkına sahip olduğu ıslah yoluna başvurmaya gerek olmadığı için belirsiz alacak davası kısmi davaya nazaran alacaklının yararına olan bir dava türüdür. Davacı bir defalık ıslah yoluna başvurma hakkını başka bir konuda kullanma imkanına sahip olabilecektir³⁹⁰.

Belirsiz alacak davasında alacak miktarının tam ve kesin olarak belirlenebildiği anda hakim davacı tarafa talep miktarını artırması için süre verecektir. Talep miktarının kesin olarak belirlenebilmesi ve hakimın süre vermesine karşın davacı taraf talep miktarını artırmazsa artırmadığı kısımdan feragat etmiş

388**KURU, B.:** İcra ve İflas Hukuku El Kitabı, Ankara, 2013, s. 267-269 **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, s. 148 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.297 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 597 **BUDAK, A. C. KARAASLAN, V.:** age., s. 143. Yargıtay HGK, 17/10/2012 tarih, 9/838-715 Yargıtay 9. HD. 26/11/2014 tarih, 31734/35646 karar.

389**ÇİL, KAR,** age., s. 15.

390**KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, s. 148 **BAŞTERZİ,** age., s. 63 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.297 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 597 vd.

sayılmayacaktır. Çünkü feragat için açık bir irade beyanı sunulması zorunludur. Davacının burada artırmadığı kısım için ikinci bir dava açması veya derdestlik yahut kesin hüküm nedeniyle mümkün değildir. Bu durumda davacı açmış olduğu belirsiz alacak davası ile davanın açıldığı tarihte alacağının tümünün hüküm altına alınmasını talep ettiği için artırmadığı kısmı yargılama sırasında karşı tarafın rızası yahut ıslah yolu ile talep etmelidir³⁹¹.

İş yargılamasında işçilik alacakları her zaman dava açıldığı tarihte kesin ve tam olarak belirlenebilir durumda değildir. Bu bakımdan belirsiz alacak davası hem işçilerin alacaklarına daha kısa bir hukuksal süreçle ulaşmalarına olanak sağlamaktadır hem de zamanaşımı ve ıslah gibi bir takım Hukuk Muhakemeleri Kanunu kurumlarının işçilerin işçilik alacaklarına ulaşmak üzere yürüttükleri yargısal süreçte aleyhlerine sonuç doğurmasının önüne geçmektedir. Örneğin, kıdem tazminatı bakımından ücretin tartışmalı olduğu hallerde şayet kıdeme esas hizmet süresi konusunda bir uyuşmazlık yoksa işçinin açacağı kıdem tazminatı davasında en azından işveren kayıtlarında geçen ücrete göre hesaplanan kıdem tazminatını belirsiz alacak davası açarak talep etmesi gerekir. Yargılama sırasında işçinin daha yüksek bir ücretle çalıştığı yargılamayı yapan mahkeme tarafından tespit edildiği takdirde işçinin kıdem tazminatının kalan miktarı bakımından talepte bulunması mümkündür³⁹². İhbar tazminatı talepleri bakımından ise belirli alacak tespiti ancak hizmet süresinin tartışmalı olmadığı ve temel ücret ile ücretin ekleri ve sosyal yardımların varlığı ve miktarları konusunda çekişmenin bulunmadığı hallerde mümkün olduğu için belirsiz alacak davası iş yargılamasında zayıf taraf olarak kabul gören işçinin ihbar tazminatı taleplerine daha hızlı ve kolay ulaşmasının önünü açmıştır. Yine işçilerin yıllık izin ücretlerini talep ettikleri davalar bakımından davanın belirsiz alacak davası olarak açılması halinde kayıtlarda yer alan süre ve ücrete göre yıllık izin hesabı yapılarak alacak talep edilmelidir³⁹³. Yani bu alacaklar bakımından belirsiz alacak davası açılmayacaktır.

391SİMİL, age., s. 298-300.

392ÇİL, KAR, age., s. 27-46.

393ÇİL, KAR, age., s. 48-60.

2.2.2.2. Talep Sonucunun Niceliğine Göre Dava Çeşitleri

2.2.2.2.1. Davaların Yığılması

“Davaların yığılması” kavramına “objektif dava birleşmesi” de denilmektedir. İş yargılamasında davacı taraf aynı dava dilekçesi ile birden fazla talepte bulunabilir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 110. maddesi taleplerin tümünün aynı yargı çeşidi içinde kalması ve taleplerin tümü bakımından ortak yetkili mahkeme bulunması koşulu ile birden çok asli talebin aynı davada aynı dava dilekçesi ile ileri sürülebilmesine olanak tanımaktadır³⁹⁴.

Bu itibarla iş yargılamasında aynı dava dilekçesinde işe iade, feshe bağlı olmayan diğer alacaklar veya hizmet tespiti ile işçilik alacakları, aynı davada aynı dava dilekçesi ile ileri sürülerek talep edilebilecektir³⁹⁵.

Davaların yığılmasının koşulları şunlardır: (1) Davacı tarafın davalıya karşı ileri sürebileceği birden fazla talebi olmalıdır. (2) Birlikte ileri sürülecek taleplerin tamamı aynı yargı çeşidi içerisinde yer almalıdır. (3) Talepler arasında bir aslilik-ferilik ilişkisi kurulmamış olmalıdır. (4) taleplerin tamamı bakımından bir ortak yetkili mahkeme bulunmalıdır³⁹⁶.

Davaların yığılmasında, birleştirilen talepler mahkemece birlikte incelenir ve birlikte karara bağlanır. Fakat bu talepler birbirinden bağımsızdır. Örneğin davacı taleplerinden birinden feragat edip diğeri bakımından davanın devamını isteyebilir ve her bir talep bakımından, dosyanın işlemde kaldırılması, davanın yenilenmesi

394Ayrıntılı bilgi için bkz. **AKSOY, E.:** Objektif Dava Birleşmesi, S. 117, TBBD, 2015, s. 201-232 **BOZKURT, A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 304 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,**age., s.309 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 628 **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 146.

395**YILMAZ, H.:** Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?, SİHD., S.24, 2011, s. 192-193.

396Bkz. 6100 sayılı HMK 110. madde gerekçesi **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.309 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 628 **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 146.

davacının bağımsız değerlendirilir. Mahkeme de her bir talep bakımından ayrı ayrı karar vermek durumundadır³⁹⁷. Mahkeme yargılamanın iyi bir şekilde yürütülebilmesini temin amacıyla Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 167. Maddesi gereğince yığılan davaların ayrılmasına karar vermek konusunda takdir hakkına sahip olduğu gibi, kanuni koşulları mevcut olmadığı halde birden fazla talep için birlikte dava açılmış ise bu davaların ayrılmasına karar vermek zorundadır³⁹⁸.

Dava şartı arabuluculuk müessesesine gidilmeden dava açılması halinde, dava şartı yokluğu nedeniyle davanın reddi sonucunun “davaların yığılması” durumunda nasıl uygulanacağı tereddütlere yol açmaktadır. Örneğin, işçinin ücret alacağı talebiyle arabuluculuk yoluna gitmesi ancak tarafların anlaşamaması üzerine dava açılması halinde, aynı davada işçinin fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti gibi diğer işçilik alacaklarını talep etmesi halinde mahkeme arabuluculuğa başvurulduğu için ücret alacağı talebi bakımından davayı görmeye devam edip, talep edilen diğer alacaklar bakımından “ret” kararı mı vereceği yoksa arabuluculuğa ücret alacağı bakımından başvurulmasını yeterli mi göreceği kanunda bir düzenleme bulunmadığı için belirsizlik arz etmektedir³⁹⁹.

Kanımızca arabuluculuğa başvurunun bir dava şartı oluşu ve davaların yığılmasında her bir talebin ayrı bir davaya konu olabileceği dikkate alınarak bu talepler ayrı ayrı değerlendirilmeli ve alacak talepleri bakımından arabuluculuğa başvurulmayanlar hakkında usulden ret kararı verilmelidir. Ancak bu durum arabuluculuk yöntemine başvurulmayan alacaklar bakımından sürecin başa dönmesine neden olacak, bu alacaklar bakımından da arabuluculuk faaliyetlerinin olumsuz neticelenmesi halinde yeniden dava açılması söz konusu olacak ve işçinin alacağına kavuşma süresi uzadıkça uzayacaktır. Bu alacaklar bakımından sonradan dava açılması halinde ise bu davanın ilk açılan dava ile birleştirilmesine karar verilmesi veya bekletici mesele yapılması gündeme gelecek ve ilk dava kat ettiği

397PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., s. 1092.

398 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 143 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.309 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 628 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 146.

399KÖME AKPULAT, age., s. 368.

aşamaya karşın sonraki birleşen veya bekletici mesele yapılan davalar bakımından sürüncemede kalacaktır. Bu nedenlerle arabuluculuğa başvuru dava şartının davaların yığılması bakımından etkisi kanun ile açıkça düzenlenmeli ve uygulamada bu konuda ortaya çıkabilecek tereddütlerin önüne geçilmelidir⁴⁰⁰.

İş uyuşmazlıklarında iş ilişkisi, iş ilişkisinin sona ermesi, fesih türü ve çalışma şekline göre genellikle birden fazla istek bir arada talep edildiğinden iş hukuku bakımından davaların yığılması ile çok sık karşılaşılmaktadır. Nitekim Yargıtay da işçinin aynı sebebe bağlı olan kıdem ve ihbar tazminatı dışında, çalışma şekline ve fesih türüne göre diğer işçilik alacaklarının her birinin talep edildiği davada bu taleplerin her birinin ayrı ayrı davalara da konu olabileceğine, işçinin işverene karşı birbirinden bağımsız birden fazla istemini aynı dava dilekçesinde talep etmesine karşın, birlikte açılan dava sayısı kadar istem sonucu ve dava konusu olduğuna hükmetmiştir⁴⁰¹.

2.2.2.2.2. Terditli Dava

Davacının aynı davalıya karşı, birden fazla talebini, aralarında aslilik fer'ilik ilişkisi kurmak suretiyle aynı dava dilekçesinde ileri sürdüğü davalara terditli dava denilmektedir. Terditli dava davacının kademeli olarak iki ayrı talepte bulunduğu davalardır. Bu taleplerden biri asıl taleptir ikincisi ise yardımcı taleptir. Davacı mahkemeden ilk önce asıl talebi hakkında karar verilmesini ister ve asıl talebinin reddedilmesi ihtimali bakımından yardımcı talepte bulunur. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 111. maddesi gereğince, terditli dava açabilmek için talepler arasında hukuki veya ekonomik bir bağlantının bulunması gerekmektedir⁴⁰².

İş uyuşmazlıklarda terditli davanın tipik örneği, iş sözleşmesi feshedilen işçinin, feshin geçersizliği ve işe iade kararı verilmesi bu olmadığı takdirde, feshe

400Benzer görüş için bkz. **KÖME AKPULAT**, age., s. 368-369.

401**KAR, B.:** İş Yargılaması Usulü, s. 496-497 Yargıtay, 9. H.D., 13/10/2012 Tarih, 2009/27328 Esas, 2011/41602 Karar.

402**TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku s. 629 **KAR, B.:** İş Yargılaması Usulü, s. 498.

bağlı kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağına hükmedilmesi talepleridir.

2.2.3. DAVAYA CEVAP

Herkes Anayasa ile güvence altına alınmış “savunma hakkı” ve “adil yargılanma hakkı” ile bu haklar doğrultusunda Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 27. maddesinde düzenlenen “hukuki dinlenilme hakkına” sahiptir. Dava açıldıktan sonra mahkeme hukuki dinlenilme hakkında riayet ilkesi gereğince, davalı tarafa savunma hakkını kullandırtmak ve bunun için gerekli ortamı oluşturmakla yükümlüdür⁴⁰³. İş yargılamasında davalının bu haklarını kullanabilmesi için Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 122. maddesi uyarınca mahkemece dava dilekçesi davalıya tebliğ edilir⁴⁰⁴. Yapılan tebligatta davalı tarafa tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içerisinde davaya cevap verebileceği hususu bildirilir⁴⁰⁵. Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 317. maddesi gereğince, basit yargılama usulünün uygulandığı davalarda davaya cevap verilmesi dilekçe ile olur. Yine Bölge Adliye Ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari Ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik’in 198/1. maddesinde davaya cevap verilmesinin dilekçe ile olacağı hüküm altına alınmıştır⁴⁰⁶.

2.2.3.1. Cevap Dilekçesi

Yukarıda iş yargılamasında “basit yargılama usulünün” uygulandığını kapsamlı olarak açıklamıştık. Basit yargılama usulünde davalı taraf savunmasını ve ilk itirazlarını iki haftalık davaya cevap süresi içerisinde yazılı olarak bildirebilir⁴⁰⁷.

403 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku s. 674 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.332.

404 **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 170 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.332 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 674 **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 179.

405 **DOĞAN, OĞUZ,** age., s. 304.

406 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku s. 677-678.

407 **BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 48.

Bu sebeple iş yargılamasında da davaya cevap verilmesi dilekçe ile olur⁴⁰⁸. Bu husus Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317. maddesi ve Bölge Adliye Ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari Ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik'in 198/1 maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Bahsi geçen yönetmeliğin 198/2. maddesi uyarınca, basit yargılama usulünde, cevap dilekçesi UYAP Bilgi Sistemlerinde yer alan cevap dilekçesi formunun doldurulması suretiyle de verilebilir ve davalı taraftan cevap dilekçesi verirken harç alınmaz⁴⁰⁹.

Davalı taraf cevap dilekçesi ile davacının dava dilekçesinde belirttiği olaylara cevap vermeli, ilk itirazları varsa ileri sürmeli, dayandığı hukuki nedenleri belirterek varsa istem sonucunu ileri sürmelidir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 129. maddesi gereğince davalı taraf aleyhine açılan davaya karşı savunmalarını ispatlamak ve açıklamak için varsa belge ve ispat araçlarını cevap dilekçesine ekleyebilir⁴¹⁰. Yine davalı taraf cevap dilekçesi ile karşılık dava açabilir⁴¹¹, ödeme, takas ve zamanaşımı defilerinde bulunabilir⁴¹². Davalı taraf cevap dilekçesi ile karşı dava açtığı takdirde açılan karşılık dava genel mahkemelerin görev alanında kalsa dahi açılan karşılık davaya da iş mahkemeleri bakabilecektir⁴¹³.

Davalı tarafça süresi içerisinde cevap dilekçesi mahkemeye sunulduktan sonra ıslah, dava konusu çekişmeli şeyin üçüncü kişiye temlik ve vazgeçme halleri saklı kalmak üzere taraflar anlaşmadıkça iddianın sonucunu değiştiremez veya genişletemezler.

408YILMAZ, H.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?, s.193 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku , s. 455 ŞAHLANAN, F.: İş Yargılaması, s. 382, 1976.

409 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 667 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.336 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 674-675.

410GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 97-98 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.309 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 628 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 146.

411GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 98

412BOZKURT,H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 48.

413YILMAZ, H.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?, s. 193,2011 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 455 ŞAHLANAN, F.: İş Yargılaması, s. 382.

Cevap dilekçesinde mahkemenin adı, davalı ve davacının adı, soyadı ve adresleri, şayet davalı taraf yurt dışında ise açılan dava ile ilgili işlemlere esas olmak üzere yurt içinde gösterebileceği bir adresi, davalının T.C. kimlik numarası, varsa tarafların kanuni temsilcilerinin veya vekillerinin ad, soyad ve adresleri, davalının savunmasının dayanağı olan vakıalar, deliller, dayanılan hukuki sebepler, talep sonucu ve davalının veya vekilinin imzası bulunmalıdır⁴¹⁴. Hâkim cevap dilekçesinde yer alması gereken zorunlu unsurların varlığını re'sen inceler ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 129. maddesinin 1. fıkrasının a,b,c,ç,ğ bentlerinde düzenlenen bu unsurlarda eksiklik varsa, bunun giderilmesi için bir haftalık kesin süre verir. Bu süre içinde söz konusu eksiklik giderilmez ise Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 130. maddesi gereğince cevap dilekçesi verilmemiş sayılır⁴¹⁵.

2.2.3.2. Cevap Süresi

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 90. maddesi ile kanun koyucu hukuk yargılamasında sürelerin belirlenmesini düzenlemiş, söz konusu düzenleme ile, hukuk yargılamasında sürelerin ya kanunda açıkça belirtileceği ya da hakim tarafından tespit edileceği ve yine kanun ile belirtilecek istisnai haller dışında hakim kanunda düzenlenen süreleri artıramayacağı ve eksiltemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen süreler kural olarak kesin sürelerdir. Bu husus Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 94/1. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Yine 94. maddenin 2. fıkrasında hakim de takdir yetkisi kapsamında tayin ettiği sürenin kesin süre olacağına karar verebileceği düzenlenmiştir⁴¹⁶.

İş yargılamasında cevap süresi Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317. maddesi gereğince dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren iki haftadır. Süresi içerisinde cevap dilekçesi vermemenin kural olarak bir takım müeyyideleri

414 **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 175-178 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.336-337 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 679 vd. **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 179.

415 **BASKAN,** age., s. 327.

416 **BOZKURT, H.A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 48.

vardır⁴¹⁷. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317. maddesinin 2. fıkrası gereğince durum ve koşullar esasa cevap süresi içerisinde cevap dilekçesinin hazırlanmasını çok zor veya imkansız kılıyor ise, davalı taraf esasa cevap süresi olan dava dilekçesinin tebliğinden itibaren iki hafta içerisinde mahkemeye başvurduğu takdirde mahkeme takdiren davalıya bir defaya mahsus ve iki haftayı geçmeyecek şekilde ek bir süre verebilir. Ek süre verildiği takdirde bunun taraflara derhal bildirilmesi kanuni zorunluluktur⁴¹⁸.

Kanun koyucunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317. maddesinin 2. fıkrası ile hakime vermiş olduğu takdir hakkı sebebiyle, cevap süresi kanun ile belirlenmesine karşın kesin süre niteliğine sahip değildir. Ancak hakimin 317. maddedeki koşullar ile vereceği ek süre kesin süre mahiyetindedir. Davalı taraf hakim tarafından verilecek ek cevap süresi içinde davaya cevap verip ilk itirazda bulunabileceği gibi karşılık dava da açabilecektir. İş yargılamasında basit yargılama

417Bu müeyyideler Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 128. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre süresi içinde cevap dilekçesi vermeyen davalı, davacının dava dilekçesinde ileri sürdüğü vakıaların tamamını inkar etmiş sayılacaktır. Süresinde davaya cevap vermeyen, haliyle hiç bir delil de göstermeyen davalının daha sonra bu inkarı destekleyici mahiyette delil gösterip göstermeyeceği tartışmalıdır. Yargıtay, HGK., 20/04/2016 Tarih, 2016/2-695 Esas, 2016/522 Karar sayılı içtihadında süresi içinde cevap vermeyen davalının inkar ettiği vakıaya karşı delil gösteremeyeceğine karar vermiştir. Kararda karşı oy gerekçesinde kötüye kullanılmadıkça davalının davacının ileri sürdüğü vakıaları çürütmeye yönelik delil bildirebileceği, aksinin kabulü davalıya savunmasını ispat etme hakkı tanımamak olacağı ve bunun hukuki dinlenilme hakkı ile bağdaşmayacağı belirtilmiştir. Kanımızca karşı oy gerekçesi savunma hakkı ile birlikte değerlendirildiğinde yerindedir Bkz. **KAR, B.:** İş Yargılaması Usulü, s. 522.

418**DOĞAN, OĞUZ**, age., s. 304-305 “Mahkeme davalılar vekilinin süre uzatım talebini kabul etmiş, davalılar vekiline ek süre vermiş ve bu kararı 03/03/2016 tarihinde davalılar vekiline tebliğ etmiştir. Davalılar vekili 01/03/2016 tarihinde cevap dilekçesi vererek zamanaşımı definde bulunmuştur. Davacılar vekili zamanaşımı definin süresinde ileri sürülmediğini savunmuştur. Yapılan incelemede ek davaya zamanaşımı definin süresinde olduğu anlaşılmıştır.”, bkz. Yargıtay, 9. H.D., 16/02/2017 Tarih, 2017/1035 Esas, 2017/1933 Karar **KÖME AKPULAT**, age., s. 295 **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 253.

usulü hakim olduğundan cevap süresi ilk itirazlar ve esasa ilişkin cevaplar bakımından hak düşürücü süre mahiyetindedir⁴¹⁹.

2.2.3.3. Cevap Dilekçesi Vermenin Sonuçları

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7/1. maddesi ile iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Basit yargılama usulü davaların daha kısa sürede sonuçlanmasını sağlamak amacıyla taşıdığı için⁴²⁰ Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317/3. maddesi gereğince bu usulün uygulandığı yargılamalarda taraflar cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi veremezler. Bu sebeple yazılı yargılama usulünde cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçelerinin verilmesi ile doğan bir takım sonuçlar basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargılamasında dava ve cevap dilekçelerinin verilmesi ile doğacaktır. Anayasa Mahkemesi 22/03/2012 tarihli, 2011/125 esas sayılı kararı ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317/3. madde hükmünün Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir⁴²¹. Her ne kadar basit yargılama usulü, yazılı yargılama usulünden daha basit ve çabuk işleyen bir yargılama usulü olarak öngörülmüş ve bu basitlik dilekçelerin sunulması bakımından da sağlanmaya çalışılmış ise de, basit yargılama usulünün kapsamına giren çok sayıda dava ekonomik sonuçları, etkilediği kişi sayısı ve kişilerin yaşamlarına etkisi bakımından "basit" olarak tabir edebileceğimiz davalardan değildir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317/3. maddesi iş yargılamasının asli amaçlarından olan, davaların kısa sürede sonuçlandırılması ve işçinin hakkına veya alacağına olabildiğince çabuk ulaşmasına hizmet etmektedir. Ancak cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçelerinin verilemiyor oluşu bazen savunma hakkı kapsamında hak kayıplarına da yol açabilecektir. İş mahkemelerinde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu döneminde sözlü yargılama usulü uygulanmaktaydı. Bu usulde böyle bir yasak yoktu ve davacı davalının sunduğu cevap dilekçesine karşı

419KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.180 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.339 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 685 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 186-187.

420ALANGOYA, Y.: Medeni Usulün Amacı ve Sosyal Karakteri Açısından Hukuk Muhakemeleri Tasarısı'nın Bazı Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı, V, Ankara, 2006, s. 46.

421KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.669.

replik, davalı da replik dilekçesine karşı düplik dilekçesi sunma hakkına sahipti⁴²². Kanımızca, yapılacak bir düzenleme ile yine iş davalarının basit ve hızlı görülmesi amacıyla uzaklaşmayacak şekilde, tarafların ikinci dilekçelerini vermelerinin engellenmesi yerine iş yargılamasına özel kısa süreler düzenlenerek cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçelerinin verilmesine olanak sağlamak adil yargılanma hakkı ve hak arama hürriyetine daha uygun düşecektir.

İş yargısında cevap dilekçesinin verilmesi ile savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı başlar⁴²³. Bu sebeple iş yargısında taraflar talep ve savunmaları konusunda daha titiz davranmalıdır. Ancak işçilerin hukuk usulü konusunda bilgi eksikliklerinin bulunması hele ki bir avukatı olmayan işçiler bakımından çok ciddi mağduriyetlere yol açabilecektir. Bu nedenle işçiden bu titizliğin beklenmesi hakkaniyete uygun değildir. İşçilerin haklarını daha sağlıklı, zarara uğramadan ve usulüne uygun şekilde aramalarını sağlamak⁴²⁴ amacıyla ekonomik gücü yetersiz olduğu için avukat tutamayan işçilerin, iş mahkemelerinde dava açmaları veya açılan davaya cevap vermelerini kolaylaştırmak için UYAP Bilgi Sistemlerinde özel dava formlarının oluşturulması, işçinin korunması ilkesi göz önünde bulundurularak düşünülebilir. Bunun dışında yine Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 334 vd. maddelerinde düzenlenen “adli yardım” hükümleri işçi lehine düzenlenerek, işçilerin savunma haklarını kullanırken adli yardım hükümlerinden yararlandırılması ve bu yargılama giderlerinin “ileride haksız çıkacak taraftan alınacağına” ilişkin düzenleme işçi lehine değiştirilerek tamamen “devlet” tarafından karşılanması işçinin savunma hakkının temini için düşünülebilir.

İş yargısında davalı tarafça süresi içinde cevap dilekçesi verildikten sonra artık ilk itirazda bulunulamaz. Cevap dilekçesi verildikten sonra cevap süresi dolmamış olsa ve davacı taraf açık muvafakat göstermiş olsa dahi davalı taraf ilk itirazda bulunamayacaktır⁴²⁵.

422KÖME AKPULAT, age., s. 295-296.

423Yargıtay, HGK, 30/04/2014 tarih, 21/615-557 Yargıtay 7. HD. 11/02/2014 tarih, 19730/3563.

424Bkz. 6100 sayılı HMK 317/4 madde gerekçesi.

425PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES , age., C. 3, s. 294.

2.2.3.4. Süresi İçerisinde Cevap Dilekçesi Verilmemesinin Sonuçları

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 128. maddesi ile süresi içerisinde cevap dilekçesi vermeyen davalının davacının dava dilekçesi ile ileri sürdüğü tüm vakıaları inkar etmiş sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Davalının vermiş olduğu cevap dilekçesi ile, davacının dava dilekçesinde ileri sürmüş olduğu her bir vakıa ve iddiaya ayrı ayrı savunmada bulunmak ve cevap vermek gibi bir zorunluluğu yoktur⁴²⁶. Cevap süresi içinde verdiği dilekçe ile davalı davacının iddiasını kabul etmediğini ve davanın reddini talep ettiğini bildirdiği takdirde verdiği dilekçe cevap dilekçesi olarak kabul edilecektir ve cevap dilekçesi verildikten sonra doğacak sonuçlar söz konusu olacaktır⁴²⁷.

İş mahkemelerinde dava ve cevap dilekçelerinin verilmesinden sonra karşı tarafın kabulü olmaksızın ıslah dışında iddia ve savunma genişletilemez. Ancak bu kural hakim tarafından re'sen dikkate alınacak ilk itirazlar ve dava şartları gibi hususlar bakımından geçerli değildir⁴²⁸.

İş yargısında ispat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadığı takdirde, iddia edilen vakıaya bağlanan hukukî sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa ait olacaktır (HMK m. 191). Ancak kanun ile getirilen istisnai haller ile kanuni ya da fiili karinelerin bulunması gibi hallerde ispat yükü ters çevrilebilir. Bu nedenle iş yargısında davalı taraf süresi içerisinde cevap dilekçesi vermediği takdirde dava dilekçesinde ileri sürdüğü vakıaları ispat etme yükü davacı tarafın üzerindedir ve davalı bu durumda sadece davacının dava dilekçesinde bildirdiği vakıaların inkarını ispat edebilecek karşı delilleri gösterebilecektir⁴²⁹.

426 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.340 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 675.

427 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 675-676 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 181.

428 YILMAZ, H.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?, s. 75 KÖME AKPULAT, age., s. 297.

429 DOĞAN, OĞUZ, age., s. 311.

2.2.3.5. Karşılık Dava

Karşılık dava Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 132 vd. maddelerinde hüküm altına alınmıştır. Açılmış ve halen görülmekte olan bir davada davalının aynı mahkemede, aynı dava dosyasında, asıl davacıya karşı dava açmasına “karşılık dava” denir⁴³⁰. Mahkeme karşılık davayı asıl dava ile birlikte inceleyerek karara bağlar. Böylece mahkeme her iki davanın konusunu teşkil eden uyuşmazlıklar hakkında çelişkiden uzak tam bir görüş sahibi olur. Karşı dava aynı zamanda usul ekonomisi ilkesine hizmet eden bir kurumdur⁴³¹.

Karşılık dava açılabilmesinin koşulları da Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 132. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre karşılık dava açılabilmesi için, asıl davanın açılmış ve halen görülmekte olması, karşı davada ileri sürülecek olan talep ile asıl davada ileri sürülen talep arasında takas yahut mahsup ilişkisinin bulunması veya bu davalar arasında bağlantının mevcut olması koşulları bir arada bulunmalıdır⁴³². Bu koşullar oluşmaksızın karşı dava açılırsa mahkeme re'sen yahut talep üzerine davanın asıl davadan ayrılmasına şayet karşılık davada ileri sürülen talep başka bir mahkemenin görev alanına giriyorsa görevli mahkemeye gönderilmesine karar verir⁴³³. Genel mahkemelerden farklı olarak iş yargılamasında karşılık dava açılabilmesinin koşullarından biri de “zorunlu arabulucuya gitme” koşuludur. Şayet davalı davacının dava açmadan önce arabulucudaki taleplerine karşı kendi iddia ve taleplerini ileri sürmemiş ise, açılan davada bunları cevap süresi içinde ileri süremez ve bu taleplerine ilişkin karşılık dava açamaz. Karşı dava açacak olan asıl yargılamanın davalı tarafı aleyhine açılan dava devam ederken arabulucuya kendi taleplerini götürmeli ve buradan çıkacak neticeye göre davranmalıdır. Davalı aleyhine açılan davadan önce arabulucuda kendi iddia ve taleplerini ileri sürmemiş ise ayrıca arabulucuya gitmeli, anlaşma olmazsa yeni bir dava açmalı ve aleyhine

430ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.514 TANRIVER, S.:

Medeni Usul Hukuku, s. 686 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 187.

431KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 453 BAŞTERZİ, age., s. 59.

432ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.514-516 TANRIVER, S.:

Medeni Usul Hukuku, s. 687-688 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 187-188.

433KILIÇOĞLU, M.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, s. 145.

açılan dava ile kendisinin açtığı davayı birleştirmelidir⁴³⁴. Karşılık dava müstakil bir davadır. Asıl dava ile birlikte görülmesine karşın ilk davadan bağımsız bir davadır. Bu dava bakımından mahkeme ilk davadan ayrı bir karar vereceği gibi, takibi gereken süreleri ilk davadan ayrı işleyecektir⁴³⁵.

İş yargılamasında “basit yargılama usulü” uygulandığından hakimin en kısa sürede karar vermesi esastır. Ancak davalı taraf karşı dava açmış ise iş mahkemesi hakimi davanın bir başka güne ertelenmesine karar verebilecektir.

Karşılık davanın konusunu teşkil eden alacağın miktar veya değeri iş mahkemesinin görevini etkilemez. Ancak karşılık davaya bakmaya iş mahkemesinin görevli olması gerekir. Usul ekonomisi bakımından işçilik alacakları ve haklarıyla ilgili olmasa da hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklar için özel ihtisas mahkemesi olan iş mahkemelerinde karşılık davanın görülmesi gerekmektedir⁴³⁶.

İş yargılamasında karşılık dava zorunlu arabuluculuk yolu tüketildikten sonra yazılı olarak açılmak zorundadır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 135. maddesi dikkate alındığında davacı işçinin arabuluculuk faaliyeti neticesinde anlaşılabilmesi halinde dava açıldığında, cevap süresi içinde karşı dava açacak davalının öncelikle arabulucuya gitmesi gerekmektedir. Bu durum usul ekonomisine uygun olmadığı, yargılamanın uzamasına neden olabileceği, karşı dava açmadan arabulucuya başvurulmasının cevap süresinin sadece bu talep bakımından durmasına yol açacağı ve bu durumda karşı davanın anlamsız kalacağından bahisle doktrinde bazı yazarlar tarafından eleştirilmektedir⁴³⁷. İş yargılamasında basit yargılama usulü hakim olduğundan karşılık dava, dava dilekçesinin davalı tarafa tebliğinden itibaren işleyen

434**ŞAKAR, M.:** İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2011, s. 29 **BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s.45.

435**CAN, O., İHSAN, Ç.:** İş Mahkemesi Davaları, Yargıtay Kararları, Birlikçi Raporları ve Dava Dilekçe Örnekleri, Ankara, 2016, s. 78 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,**age., s.517-518 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 689 BKZ. Yargıtay, 9. HD., 24/01/1994 tarih, 1993/11781 esas, 1994/374 karar.

436**GÜNAY, C.:** İş Davaları, s. 98 **ŞAKAR, age.,** s. 33.

437**KAR, B.:** Medeni Yargılama Usulü, s. 525 **MUTLAY, F. B.:** Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, İstanbul, 2018, s. 97.

esasa cevap süresi olan iki hafta içerisinde açılabilir. Karşılık dava süresinde açılmamış ise, mahkeme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 133. maddesinin 2. fıkrası gereğince asıl dava ile karşılık davanın ayrılmasına karar verecektir. Bu durumda süresi içinde karşılık dava açmamış yahut açamamış olan davalı, sadece “karşılık dava” açma hakkını kaybedecektir. Karşılık davanın davacısının, karşılık davaya konu edilmek istenen talebi bağlamında ayrı bir dava açma hakkı saklıdır. Böyle bir dava açılması halinde mahkeme Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 166. maddesinin 4. fıkrasındaki koşullar oluşmuşsa yani davalar arasında irtibat varsa ayrı olarak açılmış olan bu davanın ilk dava ile birleştirilerek görülmesine karar verebilir⁴³⁸.

İş yargılamasında karşılık dava, iş ilişkisinin karşılıklı edimler içermesi ve gerek işçinin gerekse işverenin kanundan veya sözleşmeden doğan birçok alacak ve tazminatları olduğu için çok sık karşılaşılmaktadır. Örneğin, işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği iddiası ile dava açtığı anda, işveren işçinin haksız feshi iddiasına dayanarak karşı dava olarak ihbar tazminatı talep edebilir⁴³⁹.

2.2.4. İDDİA VE SAVUNMANIN DEĞİŞTİRİLMESİ VE GENİŞLETİLMESİ YASAĞI

İddianın ve savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesinin koşulları ve hangi hallerde yapılamayacağı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 319. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, “iddianın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı dava açılmasıyla, savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı ise cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesi ile” başlayacaktır⁴⁴⁰. Basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargılamasında taraflar cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi veremeyeceklerinden taraflar daha dikkatli olmalı, talepleri ve savunmaları

438TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 690.

439KAR, B.: Medeni Yargılama Usulü, s. 525.

440 YILMAZ, H.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?, s. 197
ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.342-350 TANRIVER, S.:
Medeni Usul Hukuku, s. 695 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 191 .KILIÇOĞLU, M.: 6100 Sayılı
Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, s. 76.

konusunda daha titiz davranmalıdır⁴⁴¹. İşçilerin hukuk usulü konusunda bilgi eksikliklerinin bulunması çok olasıdır. Bilhassa ekonomik gücü elvermediği için avukata danışma imkanı olmayan işçiler bakımından çok ciddi mağduriyetler söz konusu olabilecektir. Bu nedenle işçiden bu titizliğin beklenmesi hakkaniyete uygun olmadığı gibi adil yargılanma ilkesi ile de bağdaşmayacaktır.

Basit yargılama usulünün uygulandığı iş davalarında iddianın genişletilip değiştirilemeyeceği yasağının başlangıç anı davanın açıldığı andır. İddianın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 141. maddesinde açıkça düzenlenmiş bir istisnası daha söz konusudur. Şayet usulüne uygun olarak ön inceleme duruşmasına davet edilmesine karşın davalı taraf bu davete icabet etmez ise, davacı belirtilen gün ve saatte mahkemede hazır bulunup davaya devam edilmesini istediği takdirde, davalının yokluğunda icra edilen ön inceleme duruşmasında isterse iddiasını serbestçe genişletip değiştirebilir⁴⁴².

Basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargılamasında, savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı ise kural olarak cevap dilekçesinin verilmesi ile başlar. Davalı tarafın birlikte ileri sürmesi gereken savunmalarından birkaçını ileri sürüp kalan savunmalarını saklı tutma hakkı yoktur. İleri sürmediği savunmaları yukarıda açıklanan istisnai haller saklı kalmak üzere bir daha ileri süremeyecektir⁴⁴³. Savunmanın değiştirilip genişletilemeyeceği kuralın istisnası ise yine Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 141. maddesinde düzenlenen, usulüne uygun olarak ön inceleme duruşmasına davet edilmesine karşın davacı tarafın bu davete icabet etmemesi ve davalının belirtilen gün ve saatte mahkemede hazır bulunup davaya devam edilmesini istediği halde davacının yokluğunda icra edilen ön inceleme duruşmasında isterse savunmasını serbestçe genişletip değiştirebilir⁴⁴⁴.

441KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 669.

442TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 695.

443BİLGE, ÖNEN, age., s. 471, BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku s. 117, Yargıtay 9. HD. 31/05/1968 tarih, 13901/8401.

444TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 699-700 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 347,349.

İddianın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağının istisnaları, ıslah, karşı tarafın açık muvafakat göstermesi ve dava konusunun devridir. Savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağının istisnaları ise, ıslah ve karşı tarafın açık muvafakatidir⁴⁴⁵. Bu haller gerek yazılı yargılama usulünün uygulandığı davalar gerekse iş yargılaması gibi basit yargılama usulünün uygulandığı davalar için istisnai hallerdir⁴⁴⁶. Bunun yanı sıra hakimin re'sen araştırması gereken bir durum söz konusu ise bu durumda iddia ve savunmanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağından söz edilemeyecektir⁴⁴⁷.

Davacı dava dilekçesinin verilmesinden sonraki evrede, iddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı sebebiyle talep sonucunu genişletemez ve değiştiremez. Davacının dava dilekçesinin verilmesinden sonra, talep sonucunu miktar itibariyle artırması, mevcut talebinin yanında ek talepler ilave etmesi veya eski talebinin yerine yenisini ileri sürmesi yasağın ihlali anlamına gelecektir⁴⁴⁸. Örneğin, davacının dava dilekçesinde belirtmiş olduğu alacak tutarını yükseltmesi veya daha önce talep etmediği faiz alacağının aynı davada hüküm altına alınmasını istemesi yasak kapsamında kalacaktır. Karşı tarafın açık muvafakati ve ıslah bunun istisnalarıdır. Buna karşın, talep sonucunun daraltılması yani örneğin talep sonucunun tutarının azaltılması yasak kapsamına girmeyecektir⁴⁴⁹.

Davalı taraf, cevap dilekçesi ile bildirmeyi unuttuğu veya ihmal ettiği bir defiyi veya maddi hukuka ilişkin bir itirazı savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı söz konusu olacağı için cevap dilekçesinin verilmesinden sonra ileri süremeyecektir. Ancak maddi hukuka ilişkin itirazlar bakımından bir ayırım yapılmaktadır. Şayet itiraz sebebi dava dosyasının içeriğinden anlaşılmıyor ise cevap dilekçesinin sunulmasından sonra savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı

445**KAYA, C. AKCAN, R.:** Medeni ve İdari Yargıda İddia ve Savunmanın Genişletilmesi veya Değiştirilmesi Yasağı, s. 132, İÜHFİM., LXVII , S.1-2, 2009, s. 123-142 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 698-703.

446**GÜNAY, C.:** İş Davaları, s. 98 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,age.,** s.345 vd. **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 698.

447**BİRBEN, ÖKTEM,,** age., s. 76.

448**ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s.343.

449**TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 698.

ile karşı karşıya kalacaktır. Cevap dilekçesi verildikten sonra yargılamaya sokulmak istenen bir itiraz sebebi dava dosyasının içeriğinin incelenmesinden anlaşılıyorsa, bu durumda savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi kapsamına girmeyecektir. Hakim bu itiraz sebeplerini re'sen nazara almak zorundadır. Dava şartlarına dair usuli itirazlar ise yargılamanın her aşamasında gerek hakim tarafından re'sen gözetileceği gerekse taraflarca ileri sürülebileceğinden dava ve cevap dilekçeleri verildikten sonra ileri sürülmeleri yasağın ihlaline sebebiyet vermeyecektir⁴⁵⁰.

Usuli itirazlar arasında yer alan ilk itirazlar bakımından da savunmayı değiştirme ve genişletme yasağı söz konusu değildir. Çünkü ilk itirazların davalı tarafından iki haftalık cevap süresi içinde cevap dilekçesi ile hep birlikte ileri sürülmesi zorunludur. Hatta, cevap süresi dolmadan verilen cevap dilekçesinde bir ilk itirazın bildirilmesi ihmal edilmiş veya unutulmuş ise iki haftalık süre dolmadan dahi bu ilk itirazların ileri sürülmesi mümkün değildir. Bu durum Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 131. maddesinde açıkça düzenlenmiştir⁴⁵¹.

Kural olarak davacı dava dilekçesinin verilmesinden sonra iddiasının dayanağını oluşturan maddi vakıaları değiştiremez veya genişletemez. Davalı ise cevap dilekçesinin verilmesinden sonra savunmasının dayanağını oluşturan maddi vakıaları değiştiremez veya genişletemez. Şayet mevcut vakıaların yanına yeni bir vakıa eklenmek isteniyorsa genişletme, mevcut vakıaların yerine tamamen bağımsız ve ayrı yeni vakıalar ileri sürülmek isteniyorsa değiştirme söz konusu olur. Burada bir ayırım yapmak gerekir. Şayet yargılamaya sokulmak istenen yeni vakıa, iddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı kapsamında dava dilekçesinin, savunmanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı kapsamında ise cevap dilekçesinin verilmesinden önceki evrede mevcut ve öngörülebilir ise, yani bildirilmesi ihtimal dahilinde ise bu durumda cevap dilekçesinin verilmesinden sonra bu vakıanın yargılamaya dahil edilmek istenmesi yasak kapsamına girmeyecektir. Ancak yargılamaya dahil edilmek istenen yeni vakıa, dava veya cevap dilekçesinde

450TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 700-701.

451TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 702.

bildirilen vakıalardan tamamen bağımsız ve ayrı ise bu durumda iddia savunmanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı söz konusu olacaktır⁴⁵².

2.2.5.ISLAH

Islah kurumu Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 176 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre ıslah, “davanın taraflarından her birinin yapmış oldukları bir usuli işlemi tamamen veya kısmen düzeltilemeleri” anlamına gelmektedir⁴⁵³. Bir davada ıslah yolu ile düzeltilebilecek olan yargılama işlemlerinden kasıt taraf işlemleridir. Mahkeme işlemleri ıslah vasıtası ile düzeltilemez. Buna göre iş yargılamasında açılan bir davada şayet davacı taraf dava dilekçesinde yazmış olduğu vakıalara ek bir vakıa eklemek isterse ve davalı taraf buna muvafakat etmezse davacı davasını ıslah ederek eklemek istediği vakıayı da ileri sürebilecektir. Bunun yanı sıra davacı ıslah yolu ile davasını dayandırdığı sebebi değiştirebilecek ya da talep miktarını değiştirip artırabilecektir. Yine davalı taraf cevap dilekçesini ıslah ederek savunması eksik kalmış ise bunu tamamlayabilecek hatta savunmasını dayandırdığı tüm vakıaları değiştirebilecektir⁴⁵⁴.

Aynı davada taraflar ancak bir kez ıslah yoluna başvurabilirler⁴⁵⁵. Islahın şekil koşulları ve zamanı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre, taraflar tahkikat aşaması tamamlanana dek ıslah yoluna başvurabilecektir. Yargılama sonuçlanıp hüküm verildikten sonra ıslah yapılamaz⁴⁵⁶. Hüküm temyiz edildiği takdirde Yargıtay'da veya hüküm Yargıtay'ca

452TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 701.

453 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1258ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.520 BUDAK, KARAASLAN, age., s.197 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 746.

454 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 463 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.520-521 BUDAK, KARAASLAN, age., s.197-198 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 747.

455 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.523 BUDAK, KARAASLAN, age., s.197 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 746.

456ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.523 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 746.

bozulduktan sonra ıslah yapılıp yapılamayacağı hususu uzun yıllar uygulamada tartışmalara yol açmıştır. Yargıtay 04/02/1948 tarihli ve 10/03 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile bozma sonrası ıslah yapılamayacağına hükmetmişti. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nu yürürlüğe girdikten sonra bu İçtihadı Birleştirme Kararı'nın değiştirilmesi için yapılan başvuruda Yargıtay, hüküm Yargıtay'ca bozulduktan sonra ıslah yapılamayacağına ve önceki İçtihadı Birleştirme Kararı'nın bozulmasına yer olmadığına karar vermiştir⁴⁵⁷.

Islah kısmen ıslah veya tam ıslah şeklinde yapılabilir. Davanın tamamen ıslah edilmesi halinde, o ana kadar yapılmış olan tüm usul işlemleri geçersiz kılınır. Kısmen ıslahta ise, ıslah edilen usul işlemleri geçersiz hale getirilir. Tam ıslahta davacı, ıslah edilmiş haliyle yeni bir dava dilekçesi hazırlar ve bu dilekçeyi mahkemeye sunarak ıslah yoluna gider. Bunun yanı sıra davacı, dilekçe hazırlamadan mahkemeye davasını tamamen ıslah ettiğini bildirebilir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 180/1-c maddesi gereğince davacı bu halde, mahkemeye yaptığı bildirimden itibaren bir hafta içerisinde yeni bir dava dilekçesi vermek zorundadır. Burada davacı verdiği yeni dava dilekçesi ile yeni bir dava açmış olmaz. Tam ıslah sonucu bakılan dava, önceki davanın devamı niteliğindedir. Bu nedenle bir hafta içinde yeni dava dilekçesi veren davacıdan yeniden harç alınmaz⁴⁵⁸. Yeni bir dava dilekçesi verilmesi davanın yeniden ikame edildiği anlamına gelmediğinden, ilk dava dilekçesine karşı süresi içinde verdiği cevap dilekçesinde yetki itirazında bulunmayan davalı ıslahtan sonra da ilk itirazlarını ileri süremez⁴⁵⁹. Şayet davacı davasını tamamen ıslah ettikten sonra, bir hafta içerisinde yeni bir dava dilekçesi vermezse, davaya ıslah hiç yapılmamış gibi devam edilir ve ıslah bir davada sadece bir kez kullanılabilir bir usuli olanak olduğundan, davacı bir daha ıslah yoluna başvuramaz. Kısmen ıslahta ise davadaki bir veya birkaç usul işlemi ıslah edilir. Kısmen ıslahı davacı taraf yapabileceği gibi davalı taraf da yapabilir. İslaha başvurmak isteyen taraf mahkemeye yazılı bir dilekçe verebileceği gibi sözlü irade

457ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.523 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 747 Bkz. Yargıtay 06/05/2016 Tarih, 2015/1 Esas, 2016/1 Karar.

458ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.525 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 752.

459TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 753.

beyanıyla da kısmen ıslah yoluna gidebilir. Bu halde de mahkeme kısmen ıslah talebinde bulunan tarafa ıslah ettiği usul işlemini yapması için bir haftalık süre verir. Bu süre içinde ıslah edilen işlem yapılmazsa ıslah hiç yapılmamış gibi davaya devam edilir ve ıslah talebinde bulunan taraf bir daha ıslah yoluna başvuramaz⁴⁶⁰.

Islahın sonuç doğurabilmesi için karşı tarafın yahut mahkemenin kabulü aranmaz. Yasal koşulları olduğu takdirde ıslah mahkemeye yöneltilen sözlü veya yazılı tek taraflı açık irade beyanı ile sonuç doğuracaktır⁴⁶¹. Islah ile davacı taraf arzu ederse davasını tümüyle düzeltebilir. Tüm yargılama işlemlerini yenileyebilir. Yine karşılık dava açan davalı taraf da karşılık dava yönünden ıslah ile davasını tümüyle düzeltme olanağına sahiptir. Davanın kısmi olarak düzeltimini ise gerek davalı gerekse davacı taraf yasal koşulları kapsamında yapabilir. Ancak ıslah ile, ikinci tanık listesi verilemez, taraf değiştirilemez, maddi hukuk işlemleri değiştirilemez, dava delil tespitine dönüştürülemez ve cevap dilekçesinde ileri sürülmeyen ilk itirazlar ileri sürülemez⁴⁶².

2.2.6. ÖN İNCELEME

Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile usul hukukuna dair getirilen en önemli yeniliklerden biri ön incelemedir. Ön inceleme Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 137 ila 140. maddeleri arasında düzenlenmiştir⁴⁶³. Yargılamanın zayıf tarafı olarak kabul edilen işçinin alacağına daha hızlı ve kolay ulaşabilmesi adına basit yargılama usulünün hakim olduğu iş yargısında ön inceleme safahatı yargılamanın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Basit yargılama usulünde yargılamanın daha kısa sürede

460 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.524-525 BUDAK, KARAASLAN, age., s.198 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 752.

461 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 465.

462 OLGUN, S.: Islah Yoluyla Düzeltilmeyecek İşlemler, Terazi Dergisi, Ankara, 2007, s. 47-50.

463 Ayrıntılı bilgi için bkz. ŞEKER, H.: İlkeler Işığında Ön İnceleme Kurumu, İstanbul, 2012, s. 117

ŞANLI YALIN, Ş.: Yeni HMK'ya Göre Ön İnceleme, İAÜHFD., C.3, S.2, 2017, s. 33-54

ERMENEK, İ.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Ön İnceleme, İNÜHFD., C.2, S.1, 2011, s. 139-177.

tamamlanabilmesi için ön inceleme ve tahkikat aşamaları birlikte düzenlenmiş ve süreler daha kısa tutulmuştur⁴⁶⁴.

Ön inceleme aşaması basit yargılama usulünde dava ve cevap dilekçelerinin karşılıklı olarak verilmesinden sonra başlar. Ön inceleme aşamasının başlaması için hakimin karar almasına ve taraflara alınan bu kararı tebliğ ettirmesine gerek yoktur⁴⁶⁵. Ön inceleme aşaması mahkemece yargılamaya ilişkin hazırlık işlemlerinin yapılması, delillerin toplanması, ilk itirazların ve dava şartlarının incelenmesi, uyuşmazlık konusunun, dava şartlarından olan zorunlu arabuluculuk yolunun tüketilip tüketilmediğinin ve tarafların sulh olup olamayacaklarının tespit edildiği bir aşamadır⁴⁶⁶. Ön inceleme aşaması tamamlanmadan tahkikat aşamasına geçilemez. Basit yargılama usulünde iddianın ve savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı, dava ve cevap dilekçelerinin verilmesi ile başladığından, ön incelemede kural olarak taraflar dilekçelerinde yazan iddia ve savunmalarını genişletemez ve değiştiremezler⁴⁶⁷.

Hakimin ön inceleme aşamasında yapacağı kontroller yargılamanın usul kurallarına uygun yürütülmesi ve tarafların daha hızlı ve sorunsuz olarak talep sonuçlarına ulaşabilmeleri bakımından büyük önem taşımaktadır. İş yargısında hakim dilekçeler aşaması tamamlandıktan sonra ön incelemeye başlamalı, dava ve cevap dilekçelerinde usuli bir eksiklik olup olmadığını, dava ve cevap dilekçelerinin karşı tarafa usulüne uygun olarak tebliğ edilip edilmediğini, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen dava şartlarının tamam olup olmadığını, dava şartı olan zorunlu arabuluculuğa gidilip gidilmediğini, yine İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4. maddesinde özel bir dava şartı olarak düzenlenen Sosyal Güvenlik Kurumu'na

464MOLLAMAHMUTOĞU, ASTARLI, age., s. 172 ERMENEK, age., s. 147.

465KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.201.

466DOĞAN, OĞUZ, age., s. 306 AKTEPE, S.: İşe İade Davalarının Medeni Usul Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi, DEUHFD., 11. Özel Sayı, 2009, s.77 ŞANLI YALIN, age., s. 44-47 ERMENEK, age., s. 156 RÜZGAR, O.: Basit Yargılama Usulünde Delillerin Toplanması ve Ön İnceleme, İBD., C.87, S.6, 2013, s.128-136.

467RÜZGAR, O.: Basit Yargılama Usulünde Delillerin Toplanması ve Ön İnceleme, s. 132 KÖME AKPULAT, age., s.314 ŞANLI YALIN, age., s. 50-52 ERMENEK, age., s. 147-154.

başvuru zorunluluğunun yerine getirilip getirilmediğini, ilk itiraz olup olmadığını, var ise ilk itirazın yerinde olup olmadığını sırası ile incelemelidir⁴⁶⁸.

2.2.6.1.Yapılış Şekli

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 320. maddesi ile mümkün olan hallerde mahkemenin duruşma yapmaksızın dosya üzerinden karar verebileceği hüküm altına alınmıştır. Yani hakim dilekçeler aşamasından sonra dilekçeler ve dosyada yer alan delilleri yeterli görüyorsa duruşma açmadan dosya üzerinden inceleme yapılmasına karar verebilir⁴⁶⁹. Buna göre iş yargılamasında mahkeme öncelikle dosya üzerinden dava şartlarını ve ilk itirazları inceler ve karar verir. Gerekliyse hakim kararını vermeden önce bir duruşma günü tespit ederek taraflara bir davetiye ile bildirir⁴⁷⁰.

Ön inceleme duruşmasına davet, hukukî dinlenme hakkı ile doğrudan doğruya bağlantılıdır⁴⁷¹. Taraflara gönderilecek olan duruşma davetiyesine, “ sulh için gerekli hazırlığı yapmaları, taraflardan sadece birinin duruşmaya gelmesi ve yargılamaya devam etmek istemesi halinde yokluğunda işlem yapılan tarafın yapılan işlemlere itiraz edemeyeceği ve hazır bulunan tarafın onun muvafakati olmadan iddia ve savunmasını genişletebileceği ve değiştirebileceği” ihtar yazılır⁴⁷². Şayet mahkeme ön inceleme duruşması yapılmasına karar vermiş ise, uyuşmazlığın konusunu belirler, ilk itirazlar, dava şartları, zamanaşımı ve hak düşürücü süreler hakkında tarafları dinledikten sonra tarafların anlaşır anlaşmadıkları hususları tespit ederek sulhe teşvik eder⁴⁷³. Şayet ilk itirazlar ve zamanaşımı def'ileri dava veya cevap dilekçesi ile ileri sürülmemiş ise iddia ve savunmanın genişletilmesi ve

468BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 32-33.

469DOĞAN, OĞUZ, age., s. 308 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.360 BUDAK, KARAASLAN, age., s.206 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 708.

470GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 98-99.

471ERMENEK, age., s. 155.

472BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku. 384 RÜZGAR, O.: Basit Yargılama Usulünde Delillerin Toplanması ve Ön İnceleme, s. 129-130 ŞANLI YALIN, age., s. 43 ERMENEK, age., s. 155.

473KAR, B.: İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 919 DOĞAN, OĞUZ, age., s. 308.

değiştirilmesi yasağı gereği bu hususlarda taraflar ön inceleme aşamasında dinlenemez⁴⁷⁴.

Ön inceleme yapılırken ilk olarak dava şartları incelenir. Ancak dava şartları kamu düzeninden olduğundan, bu inceleme ön inceleme aşamasına mahsus değildir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114/2. maddesinde diğer kanunlarda yer alan dava şartları saklı tutulduğundan⁴⁷⁵ İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinde düzenlenen arabulucuya zorunlu başvuru ile 4. maddesinde düzenlenen Sosyal Güvenlik Kurumuna Başvuru şartları iş yargılaması bakımından özel dava şartlarındandır⁴⁷⁶.

Ön inceleme aşamasında dava şartlarından sonra ilk itirazlar incelenecektir. İlk itirazlar Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 116. maddesinde sınırlı olarak sayılan dava engelleridir⁴⁷⁷. İlk itirazlar süresi içinde verilen cevap dilekçesinde ileri sürülmemişlerse sonradan ileri sürülemezler⁴⁷⁸.

Hakim, dava şartları ve ilk itirazları inceledikten sonra, tarafların yapmış oldukları itiraz ve def'ileri dinler. Yargılamanın devam etmesi bakımından bir engel tespit edilmezse hakim tarafları sulhe teşvik eder. Sulhe teşvik uygulamada etkin olarak kullanılamamaktadır. Sulhe teşvik etmemenin hükmün bozulmasına sebebiyet vermemesi ve sulh hakkında yeterli kurumsallaşmanın sağlanamaması sebepleriyle mahkemelerde bu hususta düzenlenen tutanaklar Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 140. maddesinin amacına uygun değildir. Şöyle ki, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 140. maddesinin gerekçesinde, tarafların uyuşmazlığı sürdürerek yargılamaya devam etmek istemeleri halinde, anlaşmazlık noktalarının neler olduğu tek tek duruşma tutanağına geçirilmesi gerektiği, tarafların bu konudaki iradelerinin önem teşkil ettiği, tarafların hangi konular hakkında anlaşamadıkları hususunda

474GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 107.

475ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.289 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 637.

476KÖME AKPULAT, age., s. 315.

477Bkz. 2.2.6.3.

478KÖME AKPULAT, age., s. 316ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.335 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 639.

anlaşmaları halinde bunun tutanağa açıkça geçirilmesinin gerektiği belirtilmiştir. Yine bahsi geçen madde gerekçesinde, ön inceleme oturumunda tutulan tutanağın özel bir öneme sahip olacağı, şayet uyuşmazlık çözümlenir ise, bu tutanağın bir sulh belgesi vasfında olduğu, uyuşmazlık devam eder ise bu belgenin yargılamanın seyri bakımından bir yol haritası olacağı belirtilmiştir⁴⁷⁹. Uygulamada, tarafların anlaşılabilir anlaşamadıkları hususların tek tek tespitinin yapılmadığı gibi, mahkemelerce bir cümle ile “taraflara sulh olup olmadıkları soruldu” şeklinde tutanağa yazılarak yargılamaya devam edilmektedir⁴⁸⁰. Yine iş yargılamasında getirilen dava şartı arabuluculuğa başvuru neticesinde uyuşmazlığı kendi arasında çözemeyen tarafların mahkeme huzurunda sulhe teşvik edilmeleri sulh müessesesinin içeriğini boşaltmakta, gerçekçilikten uzaklaştırmaktadır. Bir alternatif çözüm yöntemi olması gereken arabuluculuk kurumunun, gönüllülük esasından uzaklaşarak zorunlu hale getirilmesinin, başlı başına tarafların arabuluculukta uyuşmazlıklarını çözmek adına ortak bir paydada buluşma ihtimallerini düşüreceği kanısındayız. Bunun yanı sıra arabuluculukta anlaşamayan taraflardan duruşma davetiyesi tebliğ edildikten sonra, sulh için hazırlık yapımları beklenemeyecektir. Bu durum sulh kurumunun uygulamada taraflara sadece sulh olup olmayacaklarının tek cümle ile sorularak tutanağa geçirilmesi şeklinde işletiliyor oluşu ile birlikte değerlendirildiğinde adeta sulh kurumunu içi boşaltılmakta ve gerçekçilikten uzaklaştırılmaktadır. Kanımızca arabuluculuğa başvurunun zorunlu olmaktan çıkarılarak gönüllülük esasına dayandırılması ve sulh için hazırlık işlemlerinin taraflar tarafından değil mahkeme tarafından yapılması gerektiğine ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 140. maddesinin amacına daha uygun düşecek ve sulh müessesesi tam olarak işlerlik kazanabilecektir.

Basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargılamasında ön inceleme tek duruşma ile tamamlanır. Ancak zorunlu hallerde bir defaya mahsus olmak üzere yeni bir duruşma günü tayin edilebilir. Duruşmalar arasındaki süre bir aydan daha uzun olamaz⁴⁸¹.

479RÜZGAR, O.: Basit Yargılama Usulünde Delillerin Toplanması ve Ön İnceleme, s. 135.

480KÖME AKPULAT, age., s. 316.

481KAR, B.: İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 920.

2.2.6.2. Dava Şartları

Hukuk yargılamasında bir davanın esası hakkında incelemeye geçilebilmesi için gerekli olan, davanın her aşamasında mahkeme tarafından re'sen gözetilmesi gereken, taraflarca davanın her aşamasında noksanlığı ileri sürülebilen hususlara dava şartları denilmektedir⁴⁸². Dava şartlarının neler olduğu Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114. maddesinde düzenlenmiş, dava şartlarının incelenmesi ise 115. maddede hüküm altına alınmıştır⁴⁸³.

2.2.6.2.1. Dava Şartı Kavramı

Mahkemenin açılan bir davayı esastan inceleyebilmesi için varlığı ya da yokluğu gerekli olan şartlara dava şartları denilmektedir⁴⁸⁴. Davanın esası hakkında incelemeye geçilebilmesi için varlığı gerekli olan şartlara olumlu, yokluğu gerekli olan şartlara ise olumsuz dava şartları denilmektedir⁴⁸⁵. Örneğin, dava konusuna ilişkin dava şartlarından olan “kesin hüküm bulunmaması” ve “davanın derdest olmaması” olumsuz dava şartları iken, “Türk mahkemelerinin yargı hakkının bulunması, “mahkemenin görevli olması” gibi dava şartları olumlu dava şartlarıdır⁴⁸⁶.

482ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.280 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 636 BUDAK, KARAASLAN, age.,s.151KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.120 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 925.

483PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 925 vd ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.280-292 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 636-639 BUDAK, KARAASLAN, age., s.152-166.

484ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,age., s.280.

485KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.120-121 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.280.

486KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.120-126.

2.2.6.2.2.Dava Şartlarının Çeşitleri

İş yargılamasında dava şartları genel dava şartları ve özel dava şartları olmak üzere ayrılmaktadır. Genel dava şartları⁴⁸⁷ Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114. maddesinde açık bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre genel dava şartları kendi içinde, mahkemeye ilişkin dava şartları, taraflara ilişkin dava şartları ve dava konusuna ilişkin dava şartları olmak üzere üçe ayrılarak incelenebilir⁴⁸⁸.

Özel dava şartlarının ilki 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinde düzenlenen, iş yargılamasında kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvuru zorunluluğudur⁴⁸⁹. İş yargılamasında bir diğer özel dava şartı ise, 7036 sayılı Kanun'un 4. maddesinde düzenlenen, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda hizmet tespiti davası hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru zorunluluğudur⁴⁹⁰.

2.2.6.2.2.1. Genel Dava Şartları

7036 sayılı Kanun'un 9. maddesi ile İş Mahkemeleri Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nu hükümlerinin uygulanacağı düzenlemesine yer verilmiştir. Bu nedenle Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, dava şartlarının açık bir şekilde sayıldığı 114. maddesi ile dava şartlarının incelenmesine ilişkin 115. maddesi iş yargılamasında da uygulanacaktır.

487ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.280 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 636 BUDAK, KARAASLAN, age., s.151 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.120 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES , age., C. 2, s. 925.

488BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 70-73 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.280 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 636-637 BUDAK, KARAASLAN, age., s.152-165.

489 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.741 BUDAK, KARAASLAN, age., s.433 KÖME AKPULAT, age., 341 vd KAR, B: İş Yargılaması Usulü, s. 387 vd.

490KAR, B: İş Yargılaması Usulü, s. 429 KÖME AKPULAT, age., 300 vd.

Mahkemeye ilişkin dava şartlarının ilki yargı hakkıdır. Yargı hakkından kasıt Türk yargısıdır. Buna göre, Türkiye Cumhuriyeti'nin sınırları dahilinde yaşayan Türk veya yabancı tüm gerek ve tüzel kişiler Türk yargısına tabidir⁴⁹¹. Bunun istisnası diplomatik ayrıcalığa sahip yabancılardır ancak bu istisna ceza yargılaması bakımından söz konusudur. Örneğin elçiliklerde çalışan Türk işçilerin çalıştıkları elçiliğin devletine karşı, iş sözleşmeleri ve sözleşmeleri gereği yaptıkları işler ile ilgili iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan uyuşmazlıklarında⁴⁹² iş davası açmaları mümkündür⁴⁹³. Mahkemeye ilişkin bir diğer dava şartı yargı yoludur. Buna göre davanın adli yargı yoluna tabi bir dava olması gerekmektedir. Örneğin idare mahkemelerince görülmesi gereken bir iş veya dava iş mahkemelerinde açılmayacaktır⁴⁹⁴. Mahkemenin görevli olması ve kesin yetki hallerinde mahkemenin yetkili olması da mahkemeye ilişkin dava şartlarından⁴⁹⁵.

Taraflara ilişkin dava şartlarının ilki ise taraf ve dava ehliyetidir. Buna göre, öncelikle açılan bir davada iki tarafın bulunması gerekir. Şayet birbiri ile çekişme halinde olan iki taraf yoksa dava değil çekişmesiz yargı işi söz konusu olacaktır⁴⁹⁶. Bir kimsenin dava açabilmesi için taraf ve dava ehliyetlerinin bulunması

491**KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s.120-121.

492Örneğin Yargıtay 9. HD. 29/12/2010 Tarih, 2009/913 esas, 2010/41802 karar numaralı içtihadı ile Japonya Büyükelçiliği'nde çalışan işçinin sigorta primlerinin Büyükelçilik tarafından 1998-2002 yılları arasında yatırıldığı ancak 2002-2007 yılları arasında yatırılmadığı iddiasıyla haklı nedenle feshe dayanarak açtığı dava Türk yargısına tabi olmuştur.

493**BOZKURT, H.A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku , s. 70.

494Örneğin idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanun'un geçici 4. maddesi kapsamında kalan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinin görevine girmeyecektir. Bkz. Yargıtay, 21. HD.24/12/2014 Tarih, 2012/23397 Esas, 2014/24681 Karar, Yargıtay, 10. HD., 12/01/2015 Tarih, 2014/62226 Esas, 2015/67 Karar Ayrıntılı bilgi için bkz. **KÖME AKPULAT**, age., s. 142-144 **ŞEN, M.:** 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasından Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme, s. 205 vd.

495**ÖZCAN, D.:** Gerekçeli Açıklamalı İçtihatlı İş Kanunları Şerhi, Ankara, 2014, s. 66-69 **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s.123.

496Çekişmesiz yargı işi için bkz. **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s.732 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 112 **BUDAK, KARAASLAN**, age., s.321 vd. **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 1, s. 100 vd.

gerekmektedir. Taraf ehliyeti davada taraf olabilme yeteneğidir yani medeni hukuktaki hak ehliyetinin usul hukukunda büründüğü şekildir. Buna göre, her gerçek ve tüzel kişi davada taraf olabilme ehliyetine sahiptir⁴⁹⁷. Dava ehliyeti ise, kişinin bizzat veya yetkili kılacağı bir temsilci aracılığı ile bir davayı davalı veya davacı taraf olarak takip etme ve o davaya ilişkin usul işlemlerini yapabilme ehliyetidir. Fiil ehliyetine sahip olan tüm gerçek kişiler dava ehliyetine de sahip olacaktır. Ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan tüm ergin kişiler tam dava ehliyetine sahip olduğundan kendileri dava açıp açılan bu davayı takip edebilirler. Ayırt etme gücüne sahip olmasına karşın küçük veya kısıtlı olan kişiler ise sınırlı dava ehliyetine sahiptir ve bu kişiler açılan davada yasal temsilcileri tarafından temsil edilirler⁴⁹⁸. Tüzel kişilerin dava ehliyeti MK m. 47 gereğince kanuna ve kuruluş tüzüklerine göre gerekli organlarına ulaşmaları ile başlar. İş yargısında tüzel kişi grubuna işçi, işveren, sendikalar ve konfederasyonları, bakanlıklar ve kamu kurumları tüzel kişi grubuna girmektedir. Sendika şubelerinin tüzel kişilikleri yoktur dolayısıyla taraf ve dava ehliyetleri bulunmamaktadır⁴⁹⁹.

Dava takip yetkisi ve davaya vekalet ehliyeti de taraflara ilişkin dava şartlarındandır. Buna göre, taraf ve dava ehliyetine sahip olan bir kişi taraf olduğu bir davayı kendisi takip edebilir. Buna usul hukukunda takip yetkisi denilmektedir⁵⁰⁰. İş Mahkemeleri Kanunu ile işçiler ve işveren vekilleri arasında doğan uyuşmazlıkların da iş mahkemelerinde görüleceğini düzenlemiştir. Bu nedenle iş uyuşmazlıklarında kişi unsuru kapsamında işverenin dışında işveren vekili de yer alacaktır. İşveren vekili işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev

497 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.246 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 500 BUDAK, KARAASLAN, age., s.93 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES M, age., C. 1, s. 559.

498 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 93-103 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.253-254 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 511 BUDAK, KARAASLAN, age., s.97 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.120 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 585.

499 BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 71 Yargıtay, 9. HD. 31/12/1997 tarih, 1987/12075 esas, 1987/1999 karar.

500 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.260 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 523 BUDAK, KARAASLAN, age., s.100-101 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 1, s. 592-593.

alan kişilerdir. İşveren ile işveren vekili arasında bir temsil ilişkisi söz konusudur⁵⁰¹. İşveren adına hareket edip onu temsil eden işveren vekilinin işçiler arasında iş ilişkisi nedeniyle doğan uyuşmazlıklar da işveren vekilinin davadaki konumunun hukuki niteliği davayı takip yetkisidir. Çünkü işveren vekili bir iş davasında gerek taraf gerekse dava ehliyetine sahip olduğu gibi davayı kendisi takip edebilme yetkisine de sahiptir.

Taraf sıfatı yani husumet bir dava şartı değildir. Sıfat doğrudan subjektif hakka ilişkindir bu sebeple davanın esasına girilerek yapılan bir inceleme neticesinde tespiti mümkün olacaktır. Yani sıfat hakkın özüne ilişkin bir maddi hukuk meselesidir⁵⁰². İş yargısında gerçek işverenin tespiti önem arz etmektedir. Örneğin, bir belediyenin çöp işini alt işverene vermesi halinde, çöp ve temizlik işi belediyenin asıl işlerinden olduğundan taşeron tarafından yaptırılmayacağı yaptırılsa dahi taşeron tarafından işe alınan bir işçinin belediyenin işçisi olacak ve husumetin belediyeye yöneltilmesi gerekecektir⁵⁰³. Bunun yanı sıra vekil aracılığıyla takip edilen davalarda vekilin usulüne uygun olarak düzenlenmiş bir vekaletnamesinin bulunması ve davaya vekalet ehliyetine sahip olması gerekmektedir⁵⁰⁴.

Dava konusuna ilişkin dava şartlarının ilki kesin hüküm bulunmamasıdır. Buna göre, daha önce tarafları aynı olan ve aynı nedene dayanan bir uyuşmazlık hakkında mahkemece hüküm verilmiş ve bu hüküm kesinleşmişse aynı uyuşmazlık aynı koşullar altında tekrar dava edilemez. Kesin hüküm bulunmaması dava şartı olumsuz dava şartlarındandır. Kesin hüküm maddi anlamda kesin hüküm ve şekli anlamda kesin hüküm olarak ikiye ayrılır ve bir hüküm şekli anlamda kesinleştikten sonra artık o hükme karşı olağan kanun yollarına başvurulamaz ve hükmün maddi anlamda kesinleşebilmesi için önce şekli anlamda kesinleşmiş olması gerekmektedir. Maddi anlamda kesin hükümden söz edilebilmesi için ise ilk dava ile ikinci davanın,

501 KÖME AKPULAT, age., s. 120.

502 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.261 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 527 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES , age., C. 1, s. 607-608.

503 CAN, İHSAN, age., s. 93 Yargıtay 9. HD. 15/03/2004 TARİH, 2005/14410 -19793 sayı.

504 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 95-123.

konusunun, nedeninin ve taraflarının aynı olması gerekmektedir⁵⁰⁵. Buna göre örneğin iş yargısında sigortalı çalışmanın tespitine ilişkin açılan dava işçilik haklarına ilişkin kısmi davada kesinleşen karar dikkat alınmadan karara bağlanamaz⁵⁰⁶.

Dava konusuna ilişkin dava şartlarından bir diğeri de aynı davanın derdest olmamasıdır. Buna göre, aynı dava daha önce aynı veya başka bir mahkemede açılmış ve henüz görülmekte ise açılan ikinci davada usulden red kararı vermek gerekir. Bu sebeple aynı davanın daha önceden açılmış ve halen görülmekte olması olumsuz dava şartlarındandır⁵⁰⁷. İş yargılamasında dava şartı arabuluculuk görüşmeleri henüz sonlanmadan dava açılırsa, açılan davanın usulden reddine karar vermek gerekecektir. İş Mahkemeleri Kanunu'nda düzenlenen bir haftalık süre verilmesi burada uygulamayacaktır. Çünkü arabuluculuk görüşmeleri nihayete ermeden açılan bir davada, arabuluculuk faaliyeti sırasında son tutanak tanzim edilmeden dava açıldığı için mahkeme süre verse dahi bu tutanak mahkemeye sunulamayacaktır. Kanundaki bir haftalık süre son tutanağın mahkemeye sunulmasına ilişkindir⁵⁰⁸.

Hukuki yarar dava konusuna ilişkin dava şartlarından bir diğeridir. Davacının davayı açtığı sırada hali hazırda korunmaya değer, güncel bir hukuki yararının bulunması gerekir. Edim davalarında doğal olarak hukuki yararın var olduğu kabul edilir. Ancak tespit davalarında hukuki yararın bulunup bulunmadığını mahkeme kendiliğinden araştırmalıdır⁵⁰⁹. Yine bir davada kanun yollarına başvurabilmek için de bir hukuki yararın varlığı koşulu aranmaktadır⁵¹⁰.

505BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku. 111-112 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.289 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 636 BUDAK, KARAASLAN, age., s.162 PEKCANITEZ, KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.2, s. 949.

506Yargıtay HGK. 20/01/1988 tarih ve 1987/517 esas, 1988/37 karar.

507KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 124-126.

508KÖME AKPULAT, age., s. 366.

509TUĞSAVUL, T. M.: Türk Hukukunda Arabuluculuk, Ankara, 2012, s. 28 BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 104.

510ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 584 Yargıtay 9. HD. 28/06/1983 tarih, 1983/3840 esas, 1983/5936 karar.

Davacının yatırması gereken gider avansını yatırmış olması ve teminat gösterilmesine ilişkin ara kararın gereğinin yerine getirilmesi de dava konusuna ilişkin dava şartlarındandır⁵¹¹.

2.2.6.2.2.2. Özel Dava Şartları

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114. maddesinde sayılan dava şartları hukuk yargılamasında genel nitelikteki dava şartlarıdır. Bunun dışında kanun koyucu bazı davalar bakımından özel bir takım dava şartları öngörmüş olabilir⁵¹². 7036 sayılı Kanun ile “dava şartı arabuluculuk” ve “hizmet tespiti davası haricinde sosyal güvenlik hukukundan doğan davalarda, önce sosyal güvenlik kurumuna başvuru zorunluluğu” olmak üzere iş yargılamasına özel dava şartları düzenlenmiştir⁵¹³.

2.2.6.2.2.2.1. Dava Şartı Arabuluculuk

Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları, mahkemelerde görülen davaların yanında işleyen, seçimlik nitelikte olan, devletin denetiminde ilerleyen, hukuk kuralları ile şekillenmiş yargılama dışı yöntemlerdir⁵¹⁴. Tarafların dava aşamasında karşılaşabilecekleri aksaklıklara maruz kalmamaları ve mahkemelerin iş yükünün azalması adına alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının etkin bir şekilde kullanılması önemlidir⁵¹⁵.

511 ÖZBEK, M.: Avrupa Birliğinde Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, TBBD, S.68, 2007, s. 266 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 933-946 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.285 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 636 BUDAK, KARAASLAN, age., s.162-164.

512 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 289.

513 BUDAK, KARAASLAN, age., s.433 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s.637 KÖME AKPULAT, age., s. 300 vd- 341 vd.

514 KEKEÇ, E. K.: Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar Ve Taktikler, Ankara, 2011, s.13.

515 ÖZDEMİR E. M., İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, <http://www.calismatoplum.org/sayi47/manav.pdf>, s. 195.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi ile, iş yargılamasında kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, taraflara uyuşmazlığı mahkeme önüne dava vasıtası ile taşımadan önce arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmiştir⁵¹⁶. Arabulucuya başvuru tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıklar bakımından söz konusu olabilecektir⁵¹⁷.

Arabuluculuğun temelinde usul hukukunda yer alan "sulh" kurumu yer almaktadır⁵¹⁸. Buna göre tarafların karşılıklı olarak belli oranda taleplerinden ödün vermeleri ile mahkemeye başvurmaksızın bir anlaşmaya varılması ve böylece hem tarafların uzun yargılama prosedürüne tabi olmaksızın bir sonuca ulaşmaları hem de mahkemelerin iş yükünün azaltılması amaçlanmaktadır⁵¹⁹.

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nu 7036 sayılı Kanun ile değişmeden önce arabuluculuk, sistematik teknikler uygulanmak suretiyle, görüşerek müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren ve çözümlerini kendilerinin üretmelerini sağlamak için aralarında bir iletişim süreci kuran, tarafsız ve bağımsız uzmanlık eğitimi almış olan bir üçüncü kişinin katılımı ile ihtiyari olarak

516**KÖME AKPULAT**, age., s. 349.

517Kanunun madde gerekçesinde, kamu düzeninden olan ve tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta bulunmalarına imkan vermeyen hukuki ilişkilerden doğan uyuşmazlıkların çözümlenmesinde arabuluculuğun uygulanamayacağı belirtilmiştir. Ancak gerekçede geçen üzerinde serbestçe tasarruf edilebilecek işler ile kamu düzeni kavramlarının kapsamı konusunda birlik yoktur. Genel olarak kamu düzeni ile tarafların serbestçe tasarruf edemeyeceği hususların özdeş olmadıkları kabul edilmektedir. Bkz. **YENİSEY, K. D.**: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/11/is-hukuku-mahkemeleri-kanunu-tasarisi.pdf>, s. 174

KÖME AKPULAT, age., s. 349 **ÖZEKES, M.**: Arabuluculuk Çalışma Toplantısı, Arabuluculukla İlgili Güncel Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler Sonuç Raporu, ANÜHFD., C.1, S. 1, 2015, s. 122.

518**ÖZEKES, M. ATALI, M. EKMEKÇİ, Ö.**: Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, İstanbul, 2018 s. 15 **OĞUZ, Ö.**: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, İstanbul, 2019, s. 5.

519**TANRIVER, S.**: Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk, TBBD, S. 64, s. 152, 2006 **ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ**, age., s. 15 **OĞUZ, Ö.**: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s. 14.

yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir⁵²⁰ şeklinde arabulucu ise, Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kayıtlı olan ve arabuluculuk faaliyetini yürüten gerçek kişidir⁵²¹ şeklinde tanımlanmıştır. Ancak 7036 sayılı Kanun ile Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda yapılan değişiklik ile, arabuluculuk tanımına, " tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde çözüm önerisi de getirebilen" ifadesi eklenmiştir⁵²².

Arabuluculuk kurumundan bahsedilebilmesi için öncelikle tarafların arasında bir uyuşmazlık bulunması ve bu uyuşmazlığın giderilebilmesi için genellikle gönüllü ve tarafsız olan bir üçüncü şahsın müdahalesi gerekmektedir⁵²³. Bu üçüncü şahıs tarafları bir araya getirerek uyuşmazlığı müzakere etmelerini ve dostane bir çözüme ulaşılmasına aracılık etmelidir⁵²⁴. Arabulucu, tarafların uyuşmazlık üzerinde anlaşabilecekleri konuları tespit ederek, bu konularda anlaşmalarını sağlayacak ve şayet taraflar çözüm önerisi getiremiyorsa, bu durumda çeşitli çözüm önerilerinde bulunabilecektir⁵²⁵. Arabulucu bir karar mercii değildir. Tarafların uyuşmazlığın çözümünü kendilerinin sağlaması adına onlara yardımcı olan tarafsız üçüncü kişidir⁵²⁶.

6325 sayılı Kanun'un 9. maddesinde arabulucunun hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre, arabulucu arabuluculuk görevini özenli, tarafsız bir şekilde ve şahsen yerine getirmekle yükümlüdür. Yine tarafsızlığından şüphe edilmesine sebep olabilecek önemli bir nedenin var olması halinde arabulucunun taraflara bu hususta bilgi verme ve onların eşitliğini gözetme yükümlülüğü vardır⁵²⁷.

520**ASTARLI, M.:** 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, SİHD., S. 38, 2017, s. 41.

521**KÖME AKPULAT,** age., s. 357 **BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 861.

522 **KÖME AKPULAT,** age. s., 350 **OĞUZ, Ö.:** Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.5.

523**ERDOĞAN, E.:** 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk ve Hak Arama Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi, ISGHD, Cilt 14, S. 55, s. 1217, 2017.

524 **LOKMANOĞLU, S. Y.:** İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı, s. 868. TAAD, S.9, 2018, s. 33.

525**KÖME AKPULAT,** age., s. 351.

526**OĞUZ, Ö.:** Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.40 vd.

527**BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 863.

Arabulucunun taraflara bilgi vermesine karşın tarafların arabulucudan birlikte talep etmeleri halinde, arabulucu bu görevi üstlenebilecek veya üstlenmiş olduğu görevi sürdürebilecektir. Arabulucu, bu sıfatla görev yaptığı uyuşmazlık hakkında açılan davada, daha sonra taraflardan birinin avukatı olarak görev üstlenemeyecektir⁵²⁸. Bu kapsamda iş yargısında arabulucunun görev ve ödevleri, işçi ve işveren ile sistematik teknikler uygulayarak görüşmek ve taraflar arasında iletişim oluşmasını sağlayarak tarafları müzakerede bulunmak üzere bir araya getirmek, işçi ve işverenin birbirlerini anlamaları ve bir çözüm üretmeleri adına uygun zemin hazırlamak, tarafların her ikisinin de menfaatlerine uygun düşecek şekilde bir anlaşma sağlanmasına yönelik çaba sarf etmek ve tarafların çözüm önerileri getiremedikleri yerlerde uyuşmazlığın çözümlenmesine yönelik çözüm önerilerinde bulunmaktır⁵²⁹. Her ne kadar arabulucu tarafların çözüm önerisi üretmediği durumlarda bir çözüm önerisinde bulunacak ise de bunu taraflara empoze edici yahut onları anlaşmaya zorlayıcı bir tutum sergileyemez⁵³⁰. Yine arabulucu haklı haksız taraf ayrımı yapamaz⁵³¹. Arabuluculuğun temel ilkeleri, eşitlik, iradilik, tarafsızlık ve gizlilik⁵³². Arabulucu bu ilkelere uygun davranmakla yükümlüdür.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 3. maddesi ile, iş yargısında kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren tazminatı ve alacağı ile işe iade talepli davalarda arabulucuya başvurulması zorunluluğunu dava şartı olarak düzenlemiştir. İlgili maddenin gerekçesinde arabuluculuk kurumu ile iş

528OĞUZ, Ö.: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.40-41 ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ, age., s.58-62.

529LOKMANOĞLU, age., s. 869 KÖME AKPULAT, age., s. 351 OĞUZ, Ö.: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.40 vd. ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ, age., s.58-60.

530TANRIVER, S.: Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk, s. 166 KÖME AKPULAT, age., s. 351.

531SUBAŞI, İ.: Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, s. 757.

532ODAMAN S., KARAÇÖP E. İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağından Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi, http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?wid=9&vtadi=THUK&ano=230663_4916712acb0fb505a5a50d42ef278421, 01/12/2017 s. 57 OĞUZ, Ö.: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.16,25. ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ, age., s. 24-29 KÖME AKPULAT, age., s. 351.

mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıkların müzakere ile çözüme kavuşturulmasının mümkün olduğu, uyuşmazlıkların daha az masrafla daha kısa sürede çözülmesinin mümkün olduğu, taraflar örselenmeden ve sınırları korunarak uyuşmazlığın sonlandırılabilmesi belirtilmiştir⁵³³.

7036 sayılı Kanun'daki düzenlemeler ışığında, 4857 sayılı İş Kanunu , 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu,ile diğer kanunlardan kaynaklanan işçi alacakları için öncelikle arabulucuya başvurma zorunluluğu söz konusu olduğu gibi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun altıncı bölümünde hüküm altına alınan "Hizmet Sözleşmeleri" kapsamındaki işçi alacakları için de arabuluculuk kurumuna başvurulması zorunludur⁵³⁴. Sosyal güvenlik hukukuna dair davalar ise tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri davalardan olmadığından zorunlu arabuluculuk müessesesi söz konusu olmayacaktır⁵³⁵.

7036 sayılı Kanun'un 3/3. maddesinde meslek hastalığı veya iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları ile bunlarla ilgili rücu davaları hakkında arabulucuya başvuru zorunluluğunun olmadığı düzenlenmiştir. Maddenin gerekçesinde, arabulucuya başvurma zorunluluğu için tarafların işçi ve işveren olması, taleplerin birbirlerine karşı ileri sürülmüş olması kanundan yahut bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak ya da tazminat talebinin iş ilişkisinden doğması ve davacı taraf olan işçi tarafından talep edilebilecek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı, fazla mesai, yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile işveren tarafından talep edilebilecek olan ihbar tazminatı, avansın iadesi ve eğitim gideri ve cezai şart, gibi alacak ve tazminat kalemleri için dava açmadan önce arabulucuya başvurulmasının zorunlu olacağı, bu çerçevede 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen "Hizmet sözleşmeleri kapsamında kalan işçi ve işveren

533DOĞAN YENİSEY, K.: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, s. 169 .OĞUZ, Ö.: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.20. ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ, age., s. 52.

534ERDOĞAN, age., 1220 OĞUZ, Ö.: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.20. ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ, age., s. 75.

535ODAMAN S., KARAOĞUZ E. İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağından Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi, s. 61.

arasındaki alacak ve tazminat talepleri için de arabulucuya başvuru zorunluluğu bir dava şartı olarak kabul edildiği belirtilmiştir⁵³⁶.

Arabulucu taraflar ile ayrı ayrı veya birlikte görüşebilir ve iletişim kurabilir. Taraflar dilerse bu görüşmelere vekil aracılığıyla katılabilirler. Arabulucu bu sıfat ile görev yaptığı bir uyuşmazlıkla ilgili olarak açılacak davada taraflardan birinin avukatı olarak görev üstlenemez ve arabuluculuk faaliyeti kapsamında elde ettiği bilgi belge ve ya delilleri davada ileri süremez ve tanıklık yapamaz. Bu bilgilerin ya da belgelerin açıklanması hakem, mahkeme veya herhangi bir idari makam tarafından istenemez⁵³⁷.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3/2. maddesi gereğince, arabuluculuk vasıtası ile bir anlaşmaya varılamaz ise davacı taraf, anlaşmaya varılamadığına ilişkin tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanan bir örneğini dava dilekçesine eklemekle yükümlüdür. Şayet davacı taraf bu yükümlülüğe uymamış ise mahkeme davacıya bir haftalık kesin süre vererek tutanağın aslının veya onaylı bir suretinin mahkemeye sunulmasını aksi takdirde davanın usulden reddedileceğini ihtaratlı bir davetiye ile bildirir. Bu süre içerisinde yükümlülük yerine getirilmez ise dava usulden reddedilir⁵³⁸.

Arabulucu, Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu başkanlıklarına bildirilen listeden adliye arabuluculuk

536 **LOKMANOĞLU**, age., s. 877 **DOĞAN YENİSEY, K.:** İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, s. 169 **.OĞUZ, Ö.:** Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.40-46. **ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ,** age., s. 58-60 **KÖME AKPULAT,** age., s. 350-352.

537 **NAMLI, M.:** İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslar arası Toplantısı, İstanbul, 2016, s.164.

BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku s. 861.

538 **ALPAGUT, G.:** İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk, İstanbul Barosu Galatasaray Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2017 Yılı Toplantısı, yayımlanmamış toplantı bildirisi notları, İstanbul, 2007, s. 23 **BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 864 **Düzenlemeye ilişkin eleştirel değerlendirme için bkz. OĞUZ Ö.:** Türk İş Hukuku'nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s. 84-85, İstanbul, 2016 **KÖME AKPULAT,** age., s. 366.

büroları tarafından belirlenecektir. Şayet seri uyuşmazlık söz konusu ise, uyuşmazlıklar büro tarafından atanan aynı arabulucuya tevdi edilecektir (HUAK. Yön. b. 28/2). Buna karşın işçi ile işveren listede yer alan bir arabulucu üzerinde anlaşmışlar ise, taraf iradelerine öncelik verilerek bu kişi arabulucu olarak görevlendirilecektir (İş M. K. m. 3/6, HUAK. Yön. b. 24/1). Bu düzenleme ile arabulucu seçiminde taraf iradelerine üstünlük tanınmış, tarafların bir arabulucu üzerinde anlaşamamaları halinde büro tarafından arabulucunun belirleneceği kabul edilmiştir⁵³⁹. Kanımızca zorunlu arabuluculukta, gönüllülük esası söz konusu olmadığı için, tarafların arabulucunun kim olacağını belirleme konusunda dahi anlaşamamaları riski söz konusu olacak ve arabulucu çoğunlukla büro tarafından belirlenecektir. Böylece tarafların hiç tanımadıkları ve güven duymadıkları bir kişiden etkili bir arabuluculuk faaliyeti beklemek gerçekçi olmayacaktır⁵⁴⁰.

İş Mahkemeleri Kanunu 3/21. maddesi ile, maddede hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümlerinin uygulanacağını düzenlemiştir. Bu nedenle, arabuluculuk eğitimi ve sicili, arabulucunun niteliği, arabuluculuk merkezi gibi hükümler bakımından Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. İş uyuşmazlıkları hakkında arabuluculuk yapacak kişilerin bu hususta özel eğitim almış ve uzman arabuluculuğa ilişkin şartları taşıyor olmaları gerekmektedir⁵⁴¹.

Başvuru uyuşmazlığın karşı tarafının, şayet karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu bulunmayan yerlerde ise görevli yazı işleri müdürlüğüne yapılır. Başvuruda bulunan taraf kendisine ait ve eğer elinde varsa karşı tarafa ait iletişim bilgilerini arabuluculuk bürosuna verir. Bunun yanı sıra arabuluculuk bürosu tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini de araştırmaya yetkilidir. Görevlendirilen arabulucuya tarafların iletişim bilgileri arabuluculuk bürosu tarafından verilir ve arabulucu bu bilgiler doğrultusunda

539KÖME AKPULAT, age., s. 374 LOKMANOĞLU, age., s. 879.

540Benzer yönde eleştiri için bkz DOĞAN YENİSEY, age., s. 187

541 KÖME AKPULAT, age., s. 375OĞUZ, Ö.: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.55. ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ, age., s. 157.

tarafllara ulaşarak ilk toplantıya davet eder. Bunun yanı sıra ihtiyaç duyarsa arabulucu kendiliğinden de tarafların iletişim bilgilerini arařtırabilir⁵⁴²(İş M. K. m. 3/8).

Taraflara ait resmi kayıtlarda bulunan iletişim bilgileri araştırılırken, büro tarafından yapılan masraflar, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde ileride haksız çıkan taraftan tahsil edilmek üzere bütçeye konulan ödenek kapsamında Adalet Bakanlığı'nca karřılanacaktır⁵⁴³.

Arabulucu büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz ancak karşı taraf ilk toplantı sonuçlanıncaya kadar, yerleşim yeri veya işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunarak yetki itirazında bulunabilir. Bu durumda arabulucu derhal ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere dosyayı büroya teslim eder. Mahkemenin yetki konusunda vereceği karar kesindir⁵⁴⁴(İş M. K. m. 3/9).

Arabulucu büro tarafından görevlendirildikten sonra öncelikle taraflarla bir görüşme yapıp uyuşmazlığın esasını öğrenecektir. Hukuk Uyuşmazlıkları Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği gereğince arabulucunun bu ön görüşmeyi yasal temsilcilerle değil asillerle yapması gerekmektedir⁵⁴⁵ (HUAKE Yön m. 25/2-3).

Arabulucu yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Ancak zorunlu hallerde bu süre arabulucu tarafından en çok bir hafta uzatılabilir (İş M. K. m. 3/10). Arabulucunun taraflara ulaşamadığı, taraflar katılmadığı için görüşme yapamadığı veya yapılan görüşmeler sonucu anlaşmaya varılamadığı hallerde arabuluculuk faaliyeti sona erdirilir ve arabulucu tutanak düzenleyerek durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirir⁵⁴⁶ (İş M. K. m. 3/11).

542Böylece taraflara ait iletişim bilgilerini araştırma yükümlülüğü büroya, taraflara ulaşmak ve onları ilk toplantıya davet etmek arabulucunun yükümlülüğünde olacaktır. **LOKMANOĞLU**, age., s. 879 **KÖME AKPULAT**, age., s. 375.

543**KÖME AKPULAT**, age., s. 375.

544**BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku s. 864-865.

545**KÖME AKPULAT**, age., s. 376.

546**LOKMANOĞLU**, age., s. 879 **OĞUZ, Ö.:** Türk İş Hukukunda Dava şartı Olarak Arabuluculuk, s.60. **ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ**, age., s. 170.

Taraflardan biri geçerli bir mazeret sunmaksızın ilk toplantıya katılmaz ve bu sebeple arabuluculuk faaliyeti sona erer ise toplantıya katılmayan taraf tutulacak son tutanakta belirtilir ve bu taraf açılacak davada kısmen veya tamamen haklı çıksa dahi yargılama giderlerinin tamamından sorumlu tutulur ve bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez⁵⁴⁷ (İş M. K. m. 3/12). Şayet arabuluculuk faaliyeti her iki tarafın da toplantıya katılmamaları sebebi ile sona ermişse, açılacak davada tarafların yaptıkları yargılama giderleri⁵⁴⁸ kendi üzerlerinde bırakılır. Taraflar arabuluculuk faaliyeti neticesinde bir anlaşmaya varırlar ise, aksi kararlaştırılmadıkça arabuluculuk ücreti Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin ikinci kısmına göre taraflarca eşit şekilde karşılanır⁵⁴⁹ (İş M. K. m. 3/13).

Arabuluculuk bürosu tarafından arabuluculuk faaliyetleri sırasında yapılması gereken zorunlu giderler arabuluculuk faaliyeti neticesinde anlaşmaya varılması halinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenmek, anlaşılamaması halinde ise ileride haksız çıkan taraftan tahsil edilmek üzere Adalet Bakanlığı'nın bütçesinden karşılanır⁵⁵⁰ (İş M. K. m. 3/16).

Arabuluculuk sürecinin başlaması zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin tespiti bakımından önemlidir. Nitekim, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 16. ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'nin 20. maddesine göre, arabuluculuk süreci, dava açılmadan arabulucuya başvuru yapılması hâlinde, tarafların ilk toplantıya davet edilmeleri ve

547KÖME AKPULAT, age., s. 401.

548 Arabuluculuk faaliyeti sırasında yapılacak zorunlu giderlerin “yargılama gideri” olarak değerlendirilemeyeceği kanısındayız. İş yargılamasında arabulucuya başvurmak bir dava şartı olsa da arabulucuya başvuru sırasında yapılan zorunlu giderler henüz ortada bir dava olmadığı ve arabuluculuk faaliyeti bir yargılama faaliyeti olmadığından yargılama gideri olarak değerlendirilemez. Kanımızca kanunda yer alan “yargılama giderleri” ibaresinin “arabuluculuk giderleri” olarak değiştirilmesi yerinde olacaktır.

549BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 865 OĞUZ, Ö.: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.60. ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ, age., s. 166-173 KÖME AKPULAT, age., s. 376 vd.

550KÖME AKPULAT, age., s. 375 OĞUZ, Ö.: Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, s.60. ÖZEKES, ATALI, EKMEKÇİ, age., s. 174-175.

tarafarla arabulucu arasında sürecin devam ettirilmesi konusunda anlaşmaya varılarak bu durumun bir tutanakla belgelendirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar. Dava açılmasından sonra arabulucuya başvuru yapılması hâlinde ise bu süreç, mahkemenin tarafları arabuluculuğa davetinin taraflarca kabulü veya tarafların arabulucuya başvurma konusunda anlaşmaya vardıklarını duruşma haricinde mahkemeye yazılı olarak beyan ettikleri ya da duruşmada bu yönde buldukları beyanlarının tutanağa geçirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar⁵⁵¹. Arabuluculuk sürecinin başlangıcından sona ermesine kadar geçirilen süre, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz. Nitekim Kanunun 3/17. maddesinde bu düzenlemeye açıkça yer verilmektedir. Buna göre, “Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.” Böylece tarafların sürecin başlaması adına arabuluculuk bürosuna başvurusu ile birlikte arabulucunun tarafların anlaşmaya vardıklarını veya anlaşmaya varamadıklarını belirten tutanağı düzenlediği tarihe kadar geçen sürede sonucu zamanaşımı ve hak düşürücü süreler işlemeyecektir⁵⁵² (İş M. K. m. 3/17).

Arabulucu yapılan görüşmeler neticesinde taraflarca anlaşmaya varılması veya anlaşmaya varılamaması halinde arabuluculuk faaliyetini sonlandırır ve son tutanağı düzenleyerek durumu arabuluculuk bürosuna bildirir. Anlaşma veya anlaşamama son tutanağı arabulucu ve taraflar yahut vekillerince imzalanır. Şayet tutanak taraflar veya vekillerince imzalanmazsa, arabulucu sebebini belirtmek suretiyle yalnızca kendisi imzalar. İleri sürülen taleplerin yalnızca bir kısmı üzerinde anlaşmaya varılmışsa, anlaşma sağlanan ve sağlanamayan hususlar son tutanakta açıkça belirtilir. Tarafların arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde uyuşmazlık konusunda kısmen anlaşmaları halinde düzenlenen tutanak anlaşma tutanağı olacaktır (HUAK Yön. m. 25/6-7). Yine arabulucunun taraflara ulaşamaması ve taraflara ulaşmasına rağmen taraflardan birinin ya da her ikisinin geçerli bir mazeret sunmaksızın görüşmelere katılamaması da arabuluculuk faaliyetini sona erdiren bir sebeptir. Taraflara ulaşamaması veya taraflar katılmadığı için görüşme

551KÖME AKPULAT, age., s. 402.

552ODAMAN, KARACÖP, age., s. 61 LOKMANOĞLU, age., s. 879 KÖME AKPULAT, age., s. 378.

yapılamaması hallerinde de arabuluculuk faaliyeti sona erdirilip, taraflar anlaşmamış sayılıp, anlaşmadıklarına ilişkin son tutanak düzenlenecektir(İş M. K. m. 3/11)⁵⁵³.

2.2.6.2.2.2.2. Hizmet Tespiti Davası Dışındaki Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Davalarda Önce Sosyal Güvenlik Kurumuna Başvuru Zorunluluğu

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4. maddesinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvuru zorunluluğu hüküm altına alınmıştır. Buna göre, 31/05/2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet sözleşmesine tabi çalışmaları sebebiyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunlu olacaktır. Yine 6356 sayılı yasanın 43/2. maddesinde, toplu iş sözleşmesi yapılmasında yetki itirazı dilekçesinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kaydedilmesi zorunluluğu getirilmiştir⁵⁵⁴. Buna göre, İşçiler sözleşmeden veya kanundan doğan bir haklarının ihlal edildiğinden bahisle bir şikâyet dilekçesiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvurabilirler⁵⁵⁵. İdareye dilekçe kaydı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na müracaat zorunluluğu iş yargılamasına mahsus olan istisnai bir yoldur.

Kuruma başvuru şartının bir dava şartı olup olmadığı konusunda 7036 sayılı Kanun'un 4. maddesinde ve madde gerekçesinde bir açıklık yoktur. Ancak uygulamada Kuruma başvuru şartının bir dava şartı olduğu kabul edilmiştir⁵⁵⁶.

553KÖME AKPULAT, age., s. 378.

554KÖME AKPULAT, age, s. 300 Yargıtay, 9. HD., 24/04/1985 tarih, 1985/4592 esas, 1985/4383 karar.

555DOĞAN, OĞUZ, age., s. 303 Yargıtay 9. HD., 02/03/2009, 2009/2061 Esas, 2009/1467 Karar.

556 KÖME AKPULAT, age, s. 305 Yargıtay, 10. HD., 17/04/2017 Tarih, 2017/1204 Esas, 2017/3364 Karar Yargıtay 10 HD., 17/01/2017 Tarih, 2016/19035 Esas, 2017/156 Karar.

7036 sayılı Kanun'un 4. maddesi gereğince dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan başvuruya şayet altmış gün içinde kurum tarafından cevap verilmez ise talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için talebin reddi cevabının alınması veya altmış gün sonunda talebin zımnen reddedilmiş olması şarttır. Kuruma başvuruda geçecek bu süre hak düşürücü süreler ile zamanaşımı sürelerinin hesaplanmasında dikkate alınmaz⁵⁵⁷. İş yargısında hakim 7036 sayılı Kanun'un 4. maddesi gereğince Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvuru yapıp yapılmadığını re'sen inceleyecek ve başvuru yapılmadığını tespit ederse davanın reddine karar verecektir⁵⁵⁸. Söz konusu düzenlemenin mahkemeye doğrudan erişim hakkını geciktireceği düşünülebilirse de, uyuşmazlıklar yargı önüne taşınmadan, kurum tarafından daha hızlı çözülecek, itiraz süresince zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin işlememesi sebebiyle mağduriyetlerin önüne geçilecek ve kuruma açılan çok sayıda dava nedeniyle kurumun da zaman ve maliyet kayıplarının azalacaktır⁵⁵⁹.

7036 sayılı Kanun'un 4 maddesi ile Kuruma başvuru şartı getirilen uyuşmazlıklar 5510 sayılı Kanun'un 86/8. maddesinde düzenlenen hizmet tespiti davaları dışındaki diğer sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarıdır. Hizmet sözleşmesine tabi çalışmalar sebebiyle zorunlu sigortalılık⁵⁶⁰ sürelerinin tespiti talepli işverenin aleyhine açılan davalarda dava kamu düzeninden olduğundan kuruma mahkeme tarafından re'sen ihbarda bulunulur⁵⁶¹. İhbar üzerine davaya kurum fer'i⁵⁶² müdahil olarak katılan kurum, yanında katıldığı taraf kanun yoluna başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilecektir. Yine kurum yargılama sonunda verilecek karar kesinleştikten sonra bu kararı uygulamakla yükümlü olacaktır⁵⁶³.

557BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul , s. 37 KÖME AKPULAT, age., s. 300 KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, s 429.

558BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul , s. 36-37 KÖME AKPULAT, age., s. 300 KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, s 429.

559KÖME AKPULAT, age., s. 300-301.

560ATALI, M.: Hizmet Tespit Davasının Sosyal Güvenlik Kurumuna İhbarı, Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan, C.16, Özel Sayı, DEÜHFD., 2014, s. 634.

561ATALI, age., s. 640 vd.

562ATALI, age., s. 643.

563KÖME AKPULAT, age., s. 301.

Hizmet tespiti davası ve işçilik haklarından doğan alacak talebinin aynı davada görülüp görülemeyeceği tartışmalara yol açmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve doktrinde bazı yazarların bu iki davanın iç içe ve birbirinin doğal sonucu olduğunu, birinin neticesinin diğeri için kesin delil mahiyetinde olacağını, davaların gereksiz uzamasını önlemek amacıyla bu davaların birlikte açılabilceği görüşünde olmuştur⁵⁶⁴. Son yıllarda bu davaların yargılama ilkelerindeki farklılıklar, hizmet tespiti davasının kamu düzeni boyutu, Yargıtay inceleme merciinin farklılığı gibi gerekçelerle birlikte açılmayacağı görüşü ağırlık kazanmış Yargıtay içtihatları da bu doğrultuda olmuştur⁵⁶⁵. Kanımızca bu iki dava türü, taraflarının statüsü, dava konusu haktan vazgeçilip vazgeçilemeyeceği, hakim tarafından kendiliğinden araştırma yapılıp yapılamayacağı gibi pek çok yönden birbirinden farklıdır. Davaların birlikte görülmesi halinde bu farklılıklardan dolayı birbiri ile çelişkili kararlar ortaya çıkabilecektir. Bu nedenle bu davaların birlikte açılmayacağı görüşü isabetlidir.

2.2.6.2.3. Dava Şartlarının İncelenmesi

Dava şartlarının incelenmesi Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 115. maddesinde düzenlenmiştir⁵⁶⁶. Buna göre, Mahkeme dava şartlarının mevcut olup olmadığını re'sen davanın her aşamasında araştırabileceği gibi taraflar da yine davanın her aşamasında dava şartı noksanlığını ileri sürebilirler. Dava şartları kural olarak davanın açıldığı tarih esas alınarak değerlendirilir. Mahkeme öncelikle davanın başında dava şartlarının varlığını kendiliğinden araştırmakla yükümlüdür. Şayet dava şartı noksanlığı davanın esasına girilmeden fark edilmemiş ve taraflarca

564 **ÖZEKES, M.:** Medeni Usul Hukuku Bakımından Hizmet Tespit ve İşçilik Haklarına İlişkin Davaların Birlikte Açılması, S. 4, İHSGHD, s. 1389, 2004 **ATALI**, age., s. 634 Yargıtay, HGK., 15/10/2003 Tarih, 2003/21-571 Esas, 2003/575 Karar.

565 **KÖME AKPULAT**, age., s. 301 Yargıtay, HGK., 10/04/2013 Tarih, 2013/21-447 Esas, 2013/492 Karar.

566 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 2, s. 950 vd. **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s.290 vd. **BUDAK, KARAASLAN**, age., s.166 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 637 vd.

ileri sürülmemiş ancak hüküm anında noksanlık giderilmişse dava başlangıçtaki noksanlıktan ötürü reddedilemez⁵⁶⁷ (HMK m. 115).

Dava şartları davanın açılması anından hükmün verildiği ana kadar var olmalıdır. Örneğin hukuki yarar şartı sonradan ortadan kalkmış ise dava esastan değil dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilecektir⁵⁶⁸.

Mahkeme öncelikle ön inceleme aşamasında dava şartları hakkında dosya üzerinden karar verir. Karar vermeden önce tarafların dinlenmesine kanaat getirirse tarafları ön inceleme duruşmasına çağırarak dinleyebilir⁵⁶⁹.

Mahkeme dava şartı noksanlığı tespit ederse davanın usulden reddine karar verir. Fakat dava şartı noksanlığının giderilebilmesi mümkün ise, mahkeme eksikliğin giderilmesi için kesin süre verir. Bu süre içerisinde söz konusu noksan tamamlanmazsa mahkeme dava şartı yokluğundan davayı usulden reddeder⁵⁷⁰. (HMK m. 115/2)

Dava şartı eksikliğinden dolayı dava usulden reddedilmiş ise bu karar nihai karar olduğundan karara karşı istinaf veya temyiz yoluna gidilebilir. Böyle bir karar kesinleştiği takdirde yalnızca dava şartının yokluğuna dair kesin hüküm teşkil eder. Bu nedenle noksan dava şartı tamamlandıktan sonra yeniden dava açılabilir⁵⁷¹.

567 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1260 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.522 BUDAK, KARAASLAN, age., s.197-198 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 746.

568 KÖME AKPULAT, age., s. 342 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 129.

569 GÜNAY, C.: İş Davaları, s.101 DOĞAN, OĞUZ, age., s. 308 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.360 BUDAK, KARAASLAN, age., s.206 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 708.

570 KÖME AKPULAT, age., s. 349-350 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.2, s. 950 vd ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.526 vd. BUDAK, KARAASLAN, age., s.197-198 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 746.

571 DOĞAN YENİSEY K.: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, s. 174 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 130.

2.2.6.3. İlk İtirazlar

İlk itirazlar Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 116 ve 117. maddelerinde düzenlenmiştir⁵⁷². İlk itirazlar kanunda belirtilenlerden ibaret olup sınırlı sayıdadır. Kanunun açıkça ilk itiraz olarak nitelendirmediği bir husus ilk itiraz olarak kabul edilemez ve ilk itirazlara ilişkin usule tabi kılınmaz⁵⁷³.

2.2.6.3.1. İlk İtiraz Kavramı

İlk itirazlar davada usule dair savunma araçlarıdır. Dava şartlarının bulunmadığına ilişkin itirazların yanı sıra kanun koyucu tarafından açıkça düzenlenmiş usule ilişkin itirazlar ilk itirazlardır. İlk itirazlara dava engelleri, iptidai itirazlar veya usuli itirazlar da denmektedir⁵⁷⁴. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 116. maddesinde ilk itirazlar kesin yetki kuralının bulunmadığı hallerde yetki itirazı⁵⁷⁵ ve uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözülmesi gerektiğine ilişkin tahkim itirazı olmak üzere iki bentte düzenlenmiştir⁵⁷⁶. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun ilk halinde iş bölümü itirazı da ilk itirazlar arasında sayılmıştı. Ancak 26.06.2012 tarihli 6335 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle Asliye Ticaret Mahkemesi ile Asliye Hukuk Mahkemeleri ve diğer hukuk mahkemeleri arasındaki ilişkinin görev ilişkisi olduğu ve bu durumda göreve ilişkin usul hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmekle Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 116/1-c bendinde düzenlenen "iş bölümüne" ilişkin ilk itiraz zımnen yürürlükten kaldırılmıştır⁵⁷⁷.

572 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1218-1222 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.335-336 BUDAK, KARAASLAN, age., s.167-168 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 639-641.

573 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 494.

574 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1218 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.335 BUDAK, KARAASLAN, age., s.167 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 639.

575 DOĞAN, OĞUZ, age., s. 307 Yargıtay, HGK, 12.12.1962 tarih, 4/155 esas, 108 karar.

576 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1218. TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 639.

577 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 494 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1219 BUDAK, KARAASLAN, age., s.167.

2.2.6.3.2. İlk İtirazların İncelenmesi

İlk itirazlar iki haftalık cevap süresi içerisinde cevap dilekçesi ile birlikte ileri sürülmek zorundadır. Aksi halde mahkemece dinlenilmez⁵⁷⁸. (HMK m. 117). Cevap dilekçesi verildikten sonra, iki haftalık cevap süresi dolmamış dahi olsa artık ilk itirazlar ileri sürülemez (HMK m. 131)⁵⁷⁹. Ancak davalı mahkemece Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 127. maddesi gereğince verilen ek cevap süresi içerisinde verdiği cevap dilekçesi ile ilk itirazda bulunabilir⁵⁸⁰. Şayet davalı cevap dilekçesinde ilk itirazlarını ileri sürmemiş ise ıslah yolu ile ilk itirazlarını ileri süremeyecektir⁵⁸¹. Davacı tarafın muvafakatının de süre geçtikten sonra bir önemi yoktur⁵⁸². İlk itirazda bulunma süresi kesin ve hak düşürücü niteliktedir. Mahkemece ilk itirazın süresinde yapılıp yapılmadığı re'sen incelenir⁵⁸³.

İlk itirazlar ön inceleme aşamasında dava şartlarından sonra incelenerek karara bağlanır⁵⁸⁴. Mahkeme yapacağı inceleme ile ilk itirazın yerinde olmadığı kanısına varırsa reddine karar vererek kararını taraflara tefhim veya tebliğ eder. İlk itirazın reddi kararı nihai bir karar olmadığından tek başına temyiz edilemez. Esas hükümle birlikte temyiz edilebilir. Mahkeme ilk itirazın reddine karar verdikten sonra davaya bakmaya devam eder ancak esas hakkında incelemeye girdikten sonra

578 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age. C. 2, s. 1218 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.335 BUDAK, KARAASLAN, age., s.167 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 639.

579 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1218 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.335 BUDAK, KARAASLAN, age., s.167 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 639.

580 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.180 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.339 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 685 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 186-187.

581 YILMAZ, H.: İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler, s. 75-76 GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 99.

582 BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku s. 54.

583 ÇENBERCİ, M.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 195 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1218 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.335 BUDAK, KARAASLAN, age. s.167 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 639.

584 Yargıtay HGK. 25/11/1967 tarih, 518 esas, 576 karar.

ilk itirazın doğru olduğu kanısına varırsa ilk itirazın reddi kararı bir ara karar olduğundan bu ara kararından dönerek süresinde yapılmış olan ilk itirazın kabulüne karar verebilir⁵⁸⁵.

Mahkeme yetkiye dair ilk itirazın kabulüne karar verir ise yetkisizlik kararı verir ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 20. maddesi gereğince işlem yapılır. Mahkeme tahkim ilk itirazının kabulüne karar verecek olursa davanın usulden reddine karar verir. İlk itirazların kabulü üzerine verilen yetkisizlik ve usulden ret kararları nihai karar olduğundan temyize tabidir. Davalı taraf hem yetki hem tahkim itirazında bulunmuş ise mahkeme öncelikle yetkiye ilişkin ilk itirazı incelemeli ve yetkili olup olmadığına karar vermelidir. Yetkisiz olduğuna kanaat getirirse tahkime ilişkin ilk itirazı incelemeksizin yetkisizlik kararı vermelidir⁵⁸⁶.

İş mahkemelerinde tahkimin sınırlı olarak uygulandığı iş uyuşmazlıklarında, toplu hak ve menfaat uyuşmazlıkları bakımından (SenTİSK m. 52) toplu iş sözleşmesi taraflarının, işe iade davaları bakımından (İş K. m. 20) ise işçi ve işverenin tahkim anlaşması yapmış olmaları halinde, dilekçede ileri sürülmesi üzerine ön inceleme aşamasında bu hususlar da incelenecektir⁵⁸⁷. Toplu iş hukukunda tahkim zorunlu tahkim ve ihtiyari tahkim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Zorunlu tahkim yoluna aynı zamanda "Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma, ihtiyari tahkim yoluna ise özel hakeme başvurma denilmektedir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 52. maddesi ile özel hakeme başvurma düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme gereğince, taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabileceklerdir (SenTİSK m. 52/1). Toplu iş sözleşmesine taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilecektir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanacaktır (SenTİSK m. 52/2). Toplu çıkar uyuşmazlıklarında şayet taraflar özel hakeme başvurma konusunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmayacaktır.

585PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1222.

586KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 495.

587KÖME AKPULAT, age., s. 315.

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir (SenTİSK m. 52/3). Taraflar anlaşarak uyuşmazlığın her safhasında özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebileceklerdir (SenTİSK m. 52/4).

2.2.6.4. Ön İncelemenin Sona Ermesi

Hakimin ön inceleme aşamasında yapacağı kontroller yargılamanın usul kurallarına uygun yürütülmesi ve tarafların daha hızlı ve sorunsuz olarak talep sonuçlarına ulaşabilmeleri bakımından büyük önem taşımaktadır. Basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargısında bu sebeple ön inceleme ve tahkikat aşamaları birbiri ile bağlantılı olarak düzenlenmiştir⁵⁸⁸. İş yargısında hakim dilekçeler aşaması tamamlandıktan sonra ön incelemeye başlamalı, dava ve cevap dilekçelerinde usuli bir eksiklik olup olmadığını, dava ve cevap dilekçelerinin karşı tarafa usulüne uygun olarak tebliğ edilip edilmediğini, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen dava şartları ile özel dava şartlarının tamam olup olmadığını, dava şartı olan zorunlu arabuluculuğa gidilip gidilmediğini, ilk itiraz olup olmadığını, var ise ilk itirazın yerinde olup olmadığını sırası ile incelemelidir⁵⁸⁹. Hakim şayet ön inceleme aşamasının duruşmasız yapılmasına karar vermiş ise bu hususları inceledikten sonra hak düşürücü süreleri itiraz üzerine veya kendiliğinden ve varsa zamanaşımı def'ini inceleyerek bu hususlarda bir karar verir. Ön inceleme aşamasının duruşmalı yapılmasına karar verilmiş ise hakim dava şartları, ilk itirazlar, hak düşürücü süreler ve zamanaşımı hususunda tarafların beyanları varsa dinler ve tarafların iddia ve savunmaları üzerine uyuşmazlık konusunu tespit eder. Tarafların sulh olup olamayacaklarını belirler ve tutanağın altı taraflarca imzalanır⁵⁹⁰.

Uygulamada iş yargılamasında tarafların sulh olup olmayacakları hususunun tespiti konusunda gerekli özveri gösterilmemekte iş hakimleri sulhe teşvik yapmadan

588YILMAZ, H.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?, s. 190.

589BOZKURT,H. A.: İş Yargılama Usul Hukuku, s. 32-33 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1327ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.362 BUDAK, KARAASLAN, age., s.207 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 708.

590BASKAN, age., s. 328-329 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1218 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.360 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 710

ön inceleme aşamasını tamamlayabilmektedir. Bu durumun temel sebebi sulh kurumu hakkında yasal düzenlemeler yapılmasına karşın uygulanabilirliği açısından gerekli kurumsallaşmanın sağlanamaması⁵⁹¹ ve sulhe teşvik yapılmamasının Yargıtay’ca bozma sebebi olarak görülmemesidir⁵⁹². Sulh kurumunun kurumsallaşmasının sağlanabilmesi için, ön incelemesi duruşmasının taraflara tebliği ile sulh için hazırlık yapmaları ihtarının yanı sıra mahkemelere sulh hazırlığı yapma yükümlülüğü yüklenmelidir. Böylece mahkemeler ön inceleme duruşmasında “taraflara sulh olup olmayacakları soruldu” gibi zapta tek cümle geçirmek yerine, olması gerektiği gibi tarafların uyuşmazlık konusu hakkında uzlaşır uzlaşmadıkları hususları tek tek belirleyeceklerdir⁵⁹³. İş yargılamasında zorunlu arabuluculuğa başvurduktan sonra anlaşamayan tarafların sulh olmak için istek ve çabaları kalmayacaktır. Bu nedenle bilhassa iş yargılamasında sulh kurumunun gerçekçilik kazanması için, hakimlerin sulh hazırlığı yapmaları ve tarafların anlaşır anlaşmadıkları hususları tek tek belirleyerek tutanağa geçirmeleri Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 140. maddesinin amacına daha uygun düşecek ve sulh müessesesi tam olarak işlerlik kazanabilecektir. Yine İngiliz hukuk yargılamasında da olduğu gibi⁵⁹⁴, belirli şekil şartlarına tabi olacak şekilde taraflarca sulh önerilerinin getirilmesi ve bu önerilerin reddi halinde reddeden tarafın dava sonunda daha avantajlı bir sonuç elde edememiş olması üzerine bazı yaptırımlarla karşılaşması Türk hukukunda da sulh kurumunun kurumsallaşmasını sağlayacaktır⁵⁹⁵.

591 UĞUR, A.: İş Mahkemeleri Kanununun Temel Özellikleri ve HMK Karşısındaki Durumu, TBBD., S. 1(110), s. 2014.

592 BİRBEN, ÖKTEM, age., s. 1132 MANAV, Ö., E.: İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, ÇTD.,S. 4(47), 2015, s.197 DOĞAN, OĞUZ, age., s. 308.

593 SOY, A.: Türk Medeni Yargılama Hukukunda Sulh, Ankara, 2017,s. 40.

594 Ayrıntılı bilgi için bkz. GÖKSU, M.: Tarafların Sulhe Teşvik Edilmesinde Etkili Bir Örnek İngiliz Hukuk Yargılamasında Resmi Sulh Önerileri, TBBD, S. 115,2014, s. 277-314.

595 GÖKSU, M.: Tarafların Sulhe Teşvik Edilmesinde Etkili Bir Örnek İngiliz Hukuk Yargılamasında Resmi Sulh Önerileri, s. 311.

Ön inceleme duruşmasında hakim itiraz üzerine veya kendiliğinden hak düşürücü süreler ve varsa zamanaşımı def'i ve hakkında karar verir⁵⁹⁶. Ön incelemenin duruşmalı yapılmasına karar verilmiş ise kural olarak ön inceleme tek duruşma ile tamamlanır⁵⁹⁷. Ancak zorunlu haller söz konusuysa bir defaya özgü olmak üzere yeni bir duruşma günü verilir⁵⁹⁸.

Ön inceleme duruşmasında taraflara dilekçelerinde gösterip henüz mahkemeye sunmadıkları belgeler varsa bunları sunmaları veya başka yerden getirilecek belgeler varsa bunları getirebilmeleri için iki haftalık kesin süre verilir. Bu hususların iki hafta içerisinde yerine getirilmemesi halinde ilgili taraf o delile dayanmaktan vazgeçmiş sayılacaktır. Bu husus süre verilirken taraflara ihtar edilir⁵⁹⁹.

Ön inceleme aşaması sonlandırılmadan ve gereken kararlar alınmadan tahkikat aşamasına geçilemez ve tahkikat duruşma günü verilemez. Ön inceleme aşaması tamamlandıktan sonra artık tahkikat için gün verilebilir ve taraflar tahkikat için duruşmaya davet edilir⁶⁰⁰. Basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargılamasında ön inceleme duruşmasıyla tahkikatın ilk duruşmasının birleştirilmesi mümkündür. Yani ön inceleme ve tahkikat duruşmaları birlikte yapılabilecektir⁶⁰¹.

2.2.7. TAHKİKAT

Basit yargılama usulünde tahkikat Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 320. maddesinde düzenlenmiştir⁶⁰².Ön inceleme aşamasının nihai bir kararla sona erdiği

596KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 204.

597 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 2, s. 1327, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.362 BUDAK, KARAASLAN, age., s.207 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 708.

598ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.361.

599BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku , s.386 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.362 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 708.

600Yargıtay 15. HD. 13.05.2015 tarih, 4394/2504.

601TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1115.

602BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s.386 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.728 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1110 BUDAK,

haller dışında ön inceleme aşamasının tamamlanmasından sonra kural olarak tahkikat aşamasına geçilir. Ön inceleme aşamasının sonunda düzenlenen tutanak tahkikat aşamasında bir yol haritası olacak ve tahkikat bu tutanak esas alınmak suretiyle yürütülecektir⁶⁰³.

Tahkikat aşamasında, tarafların dava ve cevap dilekçelerinde ileri sürdükleri vakıaların doğru olup olmadığı araştırılır. Tahkikat aşaması davanın en uzun süren aşamasıdır⁶⁰⁴ ve ön inceleme duruşmasının tutanağı esas alınarak yürütülür⁶⁰⁵.

Tahkikat aşamasında gerçekleştirilen tüm tahkikat işlemleri bir tutanak ile tespit edilir. Ön inceleme aşaması tamamlanıp gerekli kararlar alınmadan tahkikata geçilemez. Basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargılamasında ön inceleme duruşmasıyla tahkikatın ilk duruşmasının birleştirilmesi mümkündür. Yani ön inceleme ve tahkikat duruşmaları birlikte yapılabilecektir⁶⁰⁶. Bu halde yargılamanın aşamaları duruşma tutanağında ayrı ayrı belirtilmelidir⁶⁰⁷ (Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik m. 201/II-c.4).

Basit yargılama usulünün uygulandığı davaların çabuk sonlandırılması için, tarafları dinleme, delilleri inceleme ve diğer tahkikat işlemlerini yapmak üzere yargılamanın yukarıda açıkladığımız ilk duruşma hariç iki duruşmada bitirilmesi ve bu tahkikat duruşmaları arasındaki sürenin bir aydan uzun olmaması düzenlemesi getirilmiştir (HMK m. 320/3)⁶⁰⁸. Ancak uygulamada bu sürelerle ve duruşma sayılarına riayet edilememektedir. Her iş mahkemesi kendi iş yoğunluğuna göre bir uygulama geliştirmekte ve iş davaları basit yargılama usulünün uygulandığı pek çok davadan daha uzun sürelerde sonlandırılmaktadır. Böylece Hukuk Muhakemeleri

KARAASLAN, age., s. 309 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 3, s. 2089 vd.

⁶⁰³**KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 206 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 1110.

⁶⁰⁴**PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C.2, s. 1331.

⁶⁰⁵**KÖME AKPULAT**, age., s. 316.

⁶⁰⁶**TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 1115.

⁶⁰⁷**TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 713.

⁶⁰⁸**KÖME AKPULAT**, age., s. 317.

Kanunu'nun 320/3. maddesinde yer alan zorunlu hâllerde, hâkimin gerekçesini belirterek bir aydan sonrası için de duruşma günü belirleyebileceği ve ikiden fazla duruşma yapabileceği düzenlemesi iş yargılamasında iş yoğunluğu gerekçe gösterilerek olağan bir uygulamaya dönüştürülmüştür.

Tahkikat aşamasında tarafların ileri sürdükleri tüm iddia ve savunmalar birlikte incelenir. Hakim res'en veya taraflardan birinin talebi üzerine iddia veya savunmalardan birinin veya bir kısmının diğerlerinden önce incelenmesine tahkikatın her aşamasında karar verebilir (HMK m. 143).⁶⁰⁹

Mahkeme tahkikat aşamasında her iki tarafı usulüne uygun olarak davet ederek yargılamaya konu vakıalar hakkında dinleyebilir. Hakim taraflarca gösterilen delillerin incelenmesinden sonra, sözlü yargılama ve hüküm için davanın yeter kadar aydınlandığı kanısına varırsa, tahkikatın bittiğini bildirir.⁶¹⁰

2.2.7.1. Tahkikat Yapılmasına Gerek Olan ve Olmayan Haller

Bazı istisnai haller dışında kural olarak ön inceleme aşaması tamamlandıktan sonra bir duruşma günü belirlenir ve taraflar tahkikat yapılacak olan bu duruşmaya davet edilir. Yani basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargısında ön inceleme aşamasında verilecek nihai kararlar istisna olmak üzere tahkikat ile davanın esasının incelenmesi kuraldır.⁶¹¹

İş yargısında bazı hallerde yargılama tahkikat yapılmasına gerek olmaksızın ön inceleme aşamasında alınan bir nihai karar ile sonlanır. Tahkikat yapılmasına gerek olmayan hallerden ilki hakimin ön inceleme aşamasında dava şartları ve ilk itirazlar hakkında vereceği nihai karardır.⁶¹²

609TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 713.

610TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 713.

611BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku s. 386.

612ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.730 TANRIVER,S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1110-1111 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 309 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2089 vd.

Dava şartlarında yer alan noksanlıklarda hangi hallerde nihai karar teşkil edecek şekilde davanın usulden reddedileceği ve ilk itirazların incelenmesi neticesinde yargılamanın nasıl nihai bir karar ile sonlandırılacağı yukarıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır⁶¹³. Yine hakim re'sen hak düşürücü süre geçtikten sonra dava açıldığını tespit eder veya davalının hak düşürücü süre hakkındaki itirazını yerinde bulursa davanın hak düşürücü süre sebebiyle reddine karar verir⁶¹⁴. Bu durumda tahkikat aşamasına geçilmesinin ve davanın esasının incelenmesinin usul ekonomisi ile bağdaşmayacağı muhakkaktır. Bu sebeple ön inceleme aşamasında hakim vereceği nihai ret kararı ile dava sonlandırılacaktır⁶¹⁵. Bunun gibi, davalının cevap dilekçesinde zamanaşımı def'ini ileri sürmesi sonucunda hakim bu def'iyi yerinde görürse⁶¹⁶ davanın zamanaşımı nedeniyle reddine karar verecek ve tahkikat aşamasına geçilmesine gerek olmaksızın dava sonlanacaktır⁶¹⁷.

Tahkikat yapılmasına gerek olmaksızın davayı sonlandırabilecek hallerden bir diğeri de tarafların sulh olmasıdır. Şayet ön inceleme duruşmasında veya taraflara sulh olmaları için süre verilmişse bir ay (HMK m. 140/2) içerisinde yapılacak ikinci ön inceleme duruşmasında, taraflar uyuşmazlık konusunun tümünü kapsayacak şekilde sulh olurlar ise artık tahkikat yapılmasına gerek yoktur ve hakim vereceği karar nihai karar olarak davayı sonlandıracaktır⁶¹⁸.

613Bkz. 2.2.6.2. 2.2.6.3.

614Örneğin Yargıtay , yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Kanun döneminde Kanunun 4. maddesi ile düzenlenen bir işyerinin girdiği iş konulunu tespitine dair Bakanlıkça yapılan tespitin Resmi Gazete'de yayınlanmasından itibaren 15 gün içinde dava açılmasına ilişkin düzenlemenin hak düşürücü süre olduğu ve resen nazara alınacağına karar vermiştir. Bkz. Yargıtay, 9. HD. 11/03/1997 Tarih, 1987/2597 Esas, 1987/2807 karar yine Yargıtay, hizmet tespiti davasında "sigortalıhizmetin geçtiği yılın sonundan itibaren 5 yıl içerisinde isteyebilir" şeklindeki düzenlemede yer alan sürenin hak düşürücü süre olduğuna hükmetmiştir. Bkz. Yargıtay, HGK., 27/07/2008 Tarih, 2008/21-163 Esas, 2008/207 karar.

615GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 107.

616Yargıtay Borçlar Kanunu'nun 125. maddesinde yer alan 10 yıllık zamanaşımına ilişkin davalı tarafından ileri sürülen zamanaşımı def'inin kabulüne karar vermiştir. Bkz. Yargıtay, HGK., 15/05/2015 Tarih, 2013/21-2035 Esasa, 2015/1345 Karar.

617BASKAN, age., s. 328 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, s. 205.

618PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.2, s. 1335.

2.2.7.2. İş Yargısında İspat ve Deliller

Dava konusu iddia ve savunmaların dayandığı vakıaların doğru olup olmadıkları yönünde mahkemeyi inandırma işine ispat denilmektedir⁶¹⁹. Hukuki dinlenilme hakkı kapsamında davanın taraflarının kanuni süre ve usule uygun olmak suretiyle ispat hakkı vardır⁶²⁰. Bir davada iddia ve savunmaya konu olan her olayın kanıtlanması zorunlu değildir. Ancak tarafların üzerinde anlaşamadıkları çekişmeli vakıaların kanıtlanması gerekmektedir⁶²¹ (HMK m. 187). Yani taraflar arasında çekişmeli olan bir olay davanın çözümlenmesine etki edecek nitelikteyse bu durumda ispat edilmesi gerekir⁶²². Davacı taraf davasında haklı da olsa davayı dayandırdığı vakıaları ispat edemezse ya da ispat etse dahi davalı bunların aksini ispat ederse davacı taraf davayı kaybedecektir⁶²³.

Bir davada talep onucunun karara bağlanabilmesi için önem arz eden ve taraflar arasında uyuşmazlık konusu olmaya devam eden çekişmeli vakıaların ispatının hangi tarafa düştüğü hakim tarafından karara bağlanır. Hakimin kararında göstereceği tarafa verilen yüke ispat yükü denilmektedir⁶²⁴. İspat yükü bir yükümlülük değil sadece bir yüküdür. Taraf ispat yükünün üzerinde bulunduğu vakıayı ispat edemezse, karşı taraf onun mutlaka ispat etmesini isteyemeyecektir. Bu durumda ispat yükü üzerinde olan taraf o vakıayı ispat edememiş sayılacaktır⁶²⁵.

619KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 230.

620 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.2, s. 1587 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.375 vd. TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 759 vd. BUDAK, KARAASLAN, age., s. 221 vd.

621GÖKSU, M.: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde Senetle İspat Kuralı ve Bunların İstisnaları, HHFD., S.1, 2011, s. 53.

622BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku ,s.403.

623KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 230.

624ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.378.

625PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES M, age., C.2, s. 1692 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,age., s.378 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 795 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 226.

Şayet tarafların her ikisi de ispat yükünün kime düştüğünü gözetmeksizin delil göstermiş iseler, bu halde hakimin ispat yükünün hangi tarafta olduğunu araştırmasına gerek yoktur. İlk önce tarafların gösterdiği delilleri inceleyecektir⁶²⁶. Örneğin bir iş kazasından dolayı açılan tazminat davasında, her ik taraf da kazanın meydana geliş şekli hakkında tanık göstermiş ise, hakim bu tanıkları dinleyerek olayın oluş şeklini öğrenmeye çalışır. İspat yükünün düştüğü tarafı tespit ederek sadece onun gösterdiği tanığı dinlemekle yetinemez⁶²⁷. Hakimin kendisine ispat yükü düştüğünü tespit ederek bildirdiği taraf, uyuşmazlık konusu vakıayı ispat edememesi halinde davayı kaybeder⁶²⁸.

Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesine göre, kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, tarafların her biri hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 190/1. maddesinde ise, "İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir" düzenlemesine yer verilmiştir⁶²⁹. Bu kurallar dikkate alındığında ispat yükü kural olarak ilk önce davacıya düşecektir. Davacı davasını dayandırdığı vakıaları ispat etmelidir⁶³⁰. Örneğin davacı işçi davalı işverenden haksız fesih nedeniyle tazminat talep ediyorsa önce haksız feshi ispatlamalıdır. Şayet davacı bunu ispat ederse, davalı işverenin feshin haklı nedene dayandığını ispat etmesi gerekecektir.

Yine ileri sürdüğü bir durumdan lehine hak doğan kimse iddia ettiği olayları ispatla yükümlüdür⁶³¹. İspat yükünün tarafların davadaki rolü ile bir ilgisi yoktur. İspat yükü davacı tarafa düşebileceği gibi davalı tarafa da düşebilir. Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesi ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 190/1. maddesindeki genel kurala göre, hakkını bir vakıaya dayandıran taraf o vakıayı ispat etmelidir⁶³².

626ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.379 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 798.

627ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.379.

628ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.379.

629TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 798.

630TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 798.

631BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s.404-405 Yargıtay, 9. HD. 18.11.1980 tarih, 6801/11913 karar.

632ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.380.

Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesi ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 190/1. maddesinde yer alan ispat yükü kuralı iş yargılaması bakımından da geçerli olacaktır. Bu genel kuralın bazı istisnaları da söz konusu olabilecektir.

İş davalarında ispat yükünün hangi tarafta olduğunu kanun bazen açıkça belirlemiştir. Örneğin, haklı nedene dayanarak iş akdini fesheden işçi dayandığı haklı nedeni ispatla yükümlüdür. Yine İş Kanunu'nun 25. maddesine dayanarak işçiyi işten çıkaran işverenin dayandığı işten çıkarmayı haklı gösteren vakıyı ispat yükü vardır. Yine işveren işçiye yıllık ücretli izin hakkının kullandırıldığını, izin defteri yahut başka geçerli delil ile ispat yükü altındadır⁶³³.

İspat yükünün iddia eden tarafta oluşunun istisna hallerinden bir diğeri de karinelere aittir. Karineler kanuni karineler ve fiili karineler olmak üzere ikiye ayrılır. Kanuni karine⁶³⁴, belli olan bir vakıydan belli olmayan bir başka vakıya için kanun tarafından çıkarılan sonuçtur. Örneğin, İş Kanunu'nun 92. maddesinde yer alan, işçi şikayetlerini inceleyen bakanlığa bağlı, teftiş ve denetleme yetkisi olan iş müfettişlerinin düzenledikleri tutanakların aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olması bir kanuni karinedir. Yine, İş Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen, asıl işverenin işçisinin alt işverenin işçisi olarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalışmaya devam etmesi ve daha önce asıl işverende çalışan kişi ile alt işverenlik ilişkisi kurulması halleri muvazaa kriteri olarak kabul edilmiştir. Gerek doktrinde gerekse Yargıtay kararlarında bu iki kriterin adi kanuni karine⁶³⁵ olduğu kabul edilmiştir⁶³⁶. Kanuni bir karineye dayanan taraf yalnızca karinenin temelinde var olan vakıya ilişkin ispat yükü altındadır. Karine sonucunu ispatlamakla yükümlü değildir. Örneğin, sigortalı işçinin çalışmalarının otuz günden az olması halinde işveren buna ilişkin belgeleri

633BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 406 Yargıtay, 9. HD., 21.10.1983 tarih, 6231/8484 karar.

634TOPUZ, G.: Medeni Usul Hukukunda Karinelerle İspat, Ankara, 2012, s.59.

635TOPUZ, age., s. 68.

636KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, s. 538 Yargıtay, 9. HD., 02/12/2010 Tarih 2009/37817 Esas, 2010/36060 Karar.

prim belgelerine eklemekle yükümlüdür. Bu yükümü yerine getirmez ise kanuni karine gereği işçinin otuz gün çalıştığı kabul edilecektir⁶³⁷.

Fiili karine ise, belli bir olaydan belli olmayan bir olay hakkında hakim tarafından çıkarılan neticedir⁶³⁸. Fiili karine lehine sonuç doğuran taraf o vakıayı ispat etmiş sayılır ancak karşı tarafın fiili karinenin aksini ispatı mümkündür⁶³⁹. Örneğin Yargıtay iş kazası nedeniyle ölüm halinde, ölen kişi sağ olsa idi kendilerine yardımda ve destekte bulunacağı hususunda ispat yükü davacı tarafın üzerinde olsa da, genel yaşam deneyimlerine göre böyle bir destek ve yardımın varlığı kabul edilerek delil gösterme yükünün aksini iddia eden tarafa geçeceğine karar vermiştir⁶⁴⁰. Yine Yargıtay, uzun süre çalışan vasıflı işçinin aylık ücretinin asgari ücretin üzerinde olacağını, 10 yıllık kıdeme sahip mali müşavir olan davacının asgari ücret almasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu kabul ederek bu fiili duruma hukuki sonuç bağlamıştır⁶⁴¹.

İspat yükü üzerinde olmayan taraf, ispatla yükümlü olan karşı tarafın iddiasını ispat etmesini beklemeksizin onun iddiasının aksini ispat için delil gösterme hakkına sahiptir. Buna karşı delil denilmektedir⁶⁴². Örneğin işçi, iş yerini bir aylık yasal süresi içerisinde bölge müdürlüğüne bildirme yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen işverenin yanında bildirim tarihinden önceki bir tarihte çalışmaya başladığını ispat edebilecek veya işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğuna ilişkin karşı delil gösterebilecektir. Bu halde ispat yükü işverende kalmaya devam edecek karşı delil sunduğu için işçiye geçmeyecektir⁶⁴³.

637Yargıtay HGK, 02.04.2008 tarih, 2008/21-287esas, 2008/288 karar.

638TOPUZ, age., s. 139.

639KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 235.

640UMAR, B., YILMAZ, E.: İspat Yükü, İstanbul, 1980, s. 165 vd.

641Yargıtay, 9. HD., 05/05/2011 Tarih, 2009/12953 Esas, 2011/14447 Karar.

642 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.2, s. 1617 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.383 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 786.

643BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul ,s. 412.

2.2.7.2.1. İş Yargısında Delil Kavramı

Delil, davada tarafların anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıaların ispatlanabilmesi için başvuru vasıtalarıdır. Örneğin tanık veya belge birer delildir⁶⁴⁴. İş yargısında ücret bordroları, ticari defterler, işe giriş bildirgesi, bonservis, otel kayıtları, muhtasar beyannameler, Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen dönem bordroları, hizmet sözleşmeleri, vizite kağıtları gibi bilgi ve belgeler ispat aracı olarak yer alabilmektedir⁶⁴⁵.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 198. maddesi gereğince, kanuni istisnalar dışında hakim delilleri serbestçe değerlendirir. Delilin konusunu maddi vakıalar oluşturur. Bunlar iddia ve savunmaların esasını oluşturan vakılardır. Mahkemeye sunulan delil ile davacının dayandığı maddi vakıa ispatlanırsa mahkeme davacının lehine karar verecektir. Hukuk kuralları delilin konusunu oluşturmaz. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 33. maddesi gereğince hakim Türk hukukunu re'sen uygular. Bunun yanı sıra delil çekişmeli vakıalar hakkında gösterilir. Çekişmeli olmayan vakıalar bakımından delil gösterilmesine gerek yoktur. Yine herkesçe bilinen vakıalar çekişmeli vakıa sayılmayacağından bunlar hakkında da delil gösterilmesine gerek yoktur.⁶⁴⁶

İş Kanunu'nun 92/3. maddesinde itiraz davasında, ispat ile ilgili olarak özel bir hüküm öngörülmüştür. Buna göre, çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi ispat edilinceye kadar geçerli olacaktır⁶⁴⁷. İş müfettişleri ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapor ve tutanaklar, açılan bir davada, rapor veya tutanakta belirtilen işçi alacağının varlığını ve tutarını gösteren adi bir kanunî karinedir⁶⁴⁸. Bu sebeple hakim

644PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.2, s. 1730.

645GÖKSU, age., 54.

646KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 230.

647KURT KONCA, N.: İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul Ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s. 75.

648KURT KONCA, N.: İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul Ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s. 76.

bu tutanak ve raporlara re'sen başvurabilecektir ve bu durum iş yargılamasında taraflarca getirilme ilkesinin uygulanması bakımından bir istisna mahiyetindedir⁶⁴⁹.

2.2.7.2.2. Delillerin İleri Sürülüşü

Deliller kural olarak taraflarca ileri sürülür. Tarafların delillerini hasretmeleri Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 194. maddesinde düzenlenen somutlaştırma yükünün⁶⁵⁰ bir gereğidir. Buna göre taraflar dayandıkları vakıaları ispata elverişli şekilde somutlaştırmalıdır⁶⁵¹. İş yargısında basit yargılama usulü uygulandığından davacı dava dilekçesinde iddia ettiği her bir vakıanın hangi delil ile ispat edileceğini yazmalı, davalı taraf da savunmasının dayanağı olan her bir vakıanın hangi delil ile ispat olunacağını cevap dilekçesinde bildirmelidir⁶⁵². Böylece dilekçeler aşamasının tamamlanmasıyla taraflar delillerini ileri sürmüş olurlar. İkinci olarak ön inceleme duruşmasında taraflara dilekçelerinde gösterdikleri ancak henüz sunmadıkları yazılı delilleri varsa mahkemeye sunmaları veya başka yerden getirtilecek belgelerin getirilmesi için verilecek iki haftalık kesin süre içerisinde tarafların mahkemeye ilgili delili sunmaları zorunluluğudur. İki haftalık kesin süre içerisinde ilgili taraf mahkemeye delili sunmaz ise o delile dayanmaktan vazgeçmiş sayılacaktır. Taraflar iş yargısında da Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda belirtilen süreler geçtikten sonra yeni delil gösteremezler⁶⁵³.

Delillerin kanuni süreler içerisinde taraflarca ileri sürülmesi zorunluluğunun iki istisnası vardır. İlki hakimin iznidir. Buna göre, bir delilin sonradan ileri

649Bu konuyu yukarıda ayrıntılı olarak açıklamaya çalıştık. Bkz. 2.1. (Taraflarca getirilme ilkesi).

650BÖRÜ, L.: Medeni Usul Hukukunda İddia ve Somutlaştırma Yükü, Ankara, 2016, s. 184.

651PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age. C.2, s. 1673 BÖRÜ, age., s. 189 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,age., s.386 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 825.

652DOĞAN, OĞUZ, age., s. 301 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,age., s.386 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 825-826 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 229.

653 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 237, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,age., s.386-387 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 825 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 243 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.2, s. 1757-1758.

sürülmesinin yargılamayı geciktirme amacı taşımadığı veya süresinde ileri sürülmeyişi ilgili tarafın kusurundan kaynaklanmadığı hallerde taraflardan birinin talebi üzerine hakim o delilin sonradan gösterilmesine izin verebilir (HMK m. 145)⁶⁵⁴. Diğer istisnai hal ise hakimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında uyumsuzluğun aydınlatılmasının zorunlu olduğu hallerde maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar bakımından taraflardan delil gösterilmesini isteyebilmesi halidir⁶⁵⁵.

İş yargısında da taraflarca getirilme ilkesinin bir gereği olarak delillerin taraflarca getirilmesi kuraldır. Yani hakim kural olarak kendiliğinden delil toplayamaz ancak bunun kanundan kaynaklanan bir takım istisnaları vardır. Bunlardan ilki hakimin bilirkişi ve keşif delillerine kendiliğinden başvurabileceğidir (HMK. m. 266, 288/2)⁶⁵⁶. Davacı taraf dava dilekçesinde davalı taraf ise cevap dilekçesinde açıkça dayanmamış olsalar dahi Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 266 ve 288/2 maddeleri gereği hakim yargılamanın sübutu açısından bir katkısı olacağına kanaat getirirse keşif ve bilirkişi delillerine başvurabilecektir. Yine bir diğer istisna re'sen araştırma ilkesinin uygulandığı davalardır. Bu davalarda hakim davanın neticesine etki edebilecek tüm delillere kendiliğinden başvurabilir. Örneğin, hizmet tespiti davalarının Kurumun hakkını da doğrudan ilgilendiriyor oluşu ve bu

654 Madde hükmünde yer alan dürüstlük kuralına aykırı olarak delil gösterilmesini engellemeye yöneliktir. Bu şartların, sonradan delil göstermeye yönelik talebin yargılamayı geciktirme amacı taşımasıdır. Diğerleri ise süre kaçırıldıktan sonra delil göstermek isteyen tarafın kusurunun bulunmamasıdır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 145. maddesinin lafzına göre bu şartlardan sadece bir şartın gerçekleşmesinin delil göstermek için yeterli olduğu söylenebilir. Oysa her iki şart birbirini tamamlamaya yöneliktir ve her ikisinin gerçekleşmiş olması Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 145. maddesini uygulanabilmesi için mutlaka aranmalıdır. Öğretide, bu şartlardan yalnızca birisinin esas alınması suretiyle delil gösterilmesine müsaade edilmesinin sakıncalı olabileceği ifade edilmiştir. Özellikle yargılamayı geciktirmeme şartının tek başına uygulanması taraflar arasında eşitsizlik yaratabilecektir. **ULUKAPI, Ö. YARDIMCI, T. E.:** 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde Sonradan Delil Gösterilmesi, DEUHF, C.16, Özel Sayı, 2014s. s. 484 **BOLAYIR, N.:** Hukuk Yargılamasında Delillerin Toplanmasında Tarafların ve Hâkimin Rolü, İstanbul, 2014, s. 239 **UMAR, B.:** Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısına Katkı, Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukukçuları Toplantısı, V, Ankara, 2006, s. 101.

655 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C. 1, s. 820.

656 **KÖME AKPULAT,** age., s. 232.

davalarının asıl amacının sosyal güvenlik hakkının korunması olması sebebiyle hakim delillere re'sen başvurabilecektir⁶⁵⁷.

2.2.7.2.3. İş Yargısında Delil Çeşitleri ve Delillerin İncelenmesi

İş yargısında da deliller kesin delil ve takdiri deliller olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kesin deliller hakimi bağlayıcı nitelikte olan delillerdir. Bir vakıya kesin bir delil ile ispat edilmiş ise hakim o vakıayı doğru olarak kabul etmek zorundadır⁶⁵⁸. O vakıanın gerçekliğine ilişkin artık takdir hakkı yoktur. Kesin delillere kanuni deliller adı da verilmektedir. Bu durum taraflarca getirilme ilkesinin geçerli olduğu davalar bakımından geçerlidir. Kendiliğinden araştırma ilkesinin hakim olduğu davalarda ise hakim kesin deliller ile dahi bağlı değildir⁶⁵⁹. Bu tür davalarda hakim delilleri serbestçe takdir eder⁶⁶⁰. Kesin deliller sınırlı sayıdadır⁶⁶¹. Bunlar, senet, yemin ve kesin hükümdür.⁶⁶²

Takdiri deliller ise, hakim gösterilen delil ile bağlı olmaksızın o delil ile ispatlanmak istenilen vakıaların gerçeğe uygun olup olmadığını serbestçe kendi kanaat ve görüşüne göre değerlendirebileceği delillerdir⁶⁶³. Bunlar, tanık, keşif, bilirkişi ve kanunda düzenlenmeyen delillerdir⁶⁶⁴.

657**KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 240 Yargıtay, HGK, 27/05/1992 Tarih, 1992/10-295 Esas, 1992/720 Karar.

658**ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,**age., s.389 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 846 **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 244 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C.2, s. 1735.

659**KÖME AKPULAT,** age., s. 232.

660**BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku s. 469-470.

661**ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,**age., s.389 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 846 **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 244 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C.2, s. 1735 Yargıtay, HGK, 24.12.2014 tarih, 17/1656-1099.

662Örneğin Yargıtay 9. HD sigorta şirketinin 3. şahısa ödemede bulunması sebebiyle açtığı davada, Yargıtay'da temyiz incelemesinden geçerek kesinleşen önceki davada tespit edilen kusur oranının kesin delil teşkil edeceğini ve bu hususta yeni bir bilirkişi incelemesi yapılmasına yer olmadığını kabul etmektedir.

663**BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku , s. 469 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,**age., s.390 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 887 vd. **BUDAK,**

İş yargısında İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nda düzenlenen müfettiş incelemesi raporları Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda sayılan kesin deliller kadar önemlidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesinde yetkili memurlar tarafından tutulan tutanakların aksi ispatlanıncaya kadar geçerli olacağı düzenlenmiş⁶⁶⁵, yine Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 204/2. maddesinde yetkili memurların görev ve yetkileri dahilinde usulüne uygun olarak düzenledikleri veya onadıkları belgelerin aksi kanıtlanıncaya kadar kesin delil teşkil edeceği düzenlenmiştir. Buna göre İş Kanunu'nun 92 maddesi gereğince iş yargılamasında tutulan tutanağın aksini iddia eden taraf bunu ispatla yükümlüdür. Aksi takdirde hakim tutanak içeriğini esas alarak karar verecektir⁶⁶⁶. Yine aynı şekilde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 59. maddesinin verdiği yetki ile usulüne uygun olarak düzenlenen müfettiş raporları da aksi ispatlanıncaya kadar kesin delil niteliğindedir⁶⁶⁷.

Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere⁶⁶⁸ taraflarca hazırlanma ilkesinin bir gereği olarak delil taraflarca gösterilir. Davacı tarafça iddia edilen her bir vakianın hangi delil ile ispat edileceği dava dilekçesinde belirtilmelidir.

KARAASLAN, age., s. 254 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C.2, s. 1737.

664Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda delil çeşitlerine tek tek yer verilmemekle birlikte, kanundaki sayımın sınırlı olmadığı ve senetle ispat zorunluluğunun öngörüldüğü hallerin dışında diğer delillere de başvurulabileceği kabul edilmiştir (HMK m. 192). Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu deliller arasında geniş kapsamlı "belge" kavramına yer vermiştir. Belge kavramına verilen geniş anlam dikkate alındığında belge olmayan "kanunda düzenlenmemiş delile" örnek bulmak zordur. Bkz. **BUDAK, KARAASLAN**, age., s. 269.

665Ayrıntılı bilgi için Bkz. **KURT KONCA, N.:** İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul Ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, C.24, S.1-2, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2012, s. 75.

666**BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 475.

667**ÇENBERCİ, M.:** İçtihatlarla Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, s. 1055 **KURT KONCA, N.:** İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul Ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, s. 75 **KÖME AKPULAT**, age., s. 232 Yargıtay, 10. HD., 02.02.1976 tarih, 5629/733 karar.

668Bkz. 2.1. (taraflarca getirilme ilkesi)

Tahkikatın amacı delil toplanması değil delillerin incelenmesi ve değerlendirilmesidir⁶⁶⁹. Bunun yanı sıra hakim bilirkişi ve keşif gibi delillere taraflar dava veya cevap dilekçelerinde dayanmamış olsalar dahi kendiliğinden başvurabilir. Tarafları kendiliğinden sorguya çekebilir. Kendiliğinden araştırma ilkesinin hakim olduğu davalarda ise hakim delilleri kendisi araştır⁶⁷⁰. Örneğin, eski hizmetlerin saptanmasına ilişkin davalar kamu düzeni ile ilgili olduklarından hakim delilleri re'sen toplamakla yükümlüdür⁶⁷¹.

Kanunda belirtilen haller ayırık kalmak üzere, deliller davaya bakan mahkeme huzurunda, bir arada ve olanak varsa aynı duruşmada incelenir. Zorunlu hallerde bir takım delillerin incelenmesi başka duruşmaya bırakılabilir⁶⁷². Yargıtay 9. HD. İçtihatlarında iş yargılamasında ödeme belgelerinin yargılamanın her aşamasında istinaf veya temyiz aşamalarında dahi nazara alınması gerektiğini kabul ediyor⁶⁷³. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de26/02/2014 Tarih, 2014/214 Esas, 2014/4636 Karar sayılı içtihadı ile, “somut olayda mahkemece davacının ödenmeyen 2.200.00 TL ücret alacağına tahsiline karar verilmiştir. Ne var ki davalı vekili temyiz aşamasında davacının banka hesabına T.İş Kurumu tarafından gönderilen 25.7.2013 tarihli yazı ile davacıya Ücret Garanti Fon’undan 2009 yılında 1.439,60 TL ödeme yapıldığına dair belgeyi sunmuştur. Borcu sükût ettiren itiraz niteliğindeki bu belgelerin yargılamanın her aşamasında dikkate alınması gerekecektir. Bu nedenle İş Kur ödeme belgesi araştırılıp ücret alacağı yeniden hesaplanarak sonuca gidilmelidir” denilerek ödeme belgelerinin yargılamanın her aşamasında dikkate alınacağını belirtmiştir. Her ne kadar ödeme belgeleri yargılamanın her aşamasında dolayısıyla istinaf veya temyiz aşamalarında da dikkate alınacak ise de, Yargıtay’ın 09/05/1960 tarih ve 21/09 sayılı içtihadı birleştirme kararı ışığında, usuli kazanılmış haklar

669**BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 484.

670**KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s.240.

671 Yargıtay Hukuk Genel Kurulu hizmet tespitine ilişkin davaların kamu düzeninden olduğu, Kurumun çıkarlarını da ilgilendirdiği dolayısıyla hakim delilleri re'sen toplayacağına hükmetmiştir.Yargıtay, HGK, 27/05/1992 Tarih, 1992/10-295 Esas, 1992/720 Karar.

672**PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C. 1, s. 842.

673 Yargıtay, 9. HD. 05/08/1997 tarih, 1997/3706 esas, 1997/8537 karar **BOZKURT,H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku s. 488.

korunmalıdır. Yani hüküm kararı istinaf veya temyiz yoluna götüren taraf aleyhine bozulmamalıdır⁶⁷⁴. Şayet başka yerde olduğu için mahkemeye getirtilemeyen deliller varsa mahkeme bu delilleri istinabe yoluyla toplayabilir. Hukuka aykırı yollardan elde edilen deliller mahkemece dikkate alınmaz.

2.2.7.3. Tahkikatın Yapılma Şekli

Ön inceleme aşamasının sonunda verilen nihai bir kararla yargılamanın sonlandırılabilirdiği istisnai haller saklı kalmak üzere kural olarak ön inceleme aşamasının tamamlanmasının ardından tahkikat aşamasına geçilir⁶⁷⁵. Ön inceleme aşamasının tamamlanmasının ardından taraflar tahkikat için duruşmaya davet edilir . Basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargısında mahkeme tarafların dinlenilmesi, delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemlerinin tamamlanmasını ön inceleme duruşması hariç en çok iki duruşmada tamamlar⁶⁷⁶. Duruşmalar arasındaki süre bir aydan fazla olamaz ancak işin mahiyetinden ötürü bilirkişi incelemesinin uzaması, tahkikat işlemlerinin istinabe suretiyle yürütülmesi gibi zorunluluk arz eden hallerde hakim gerekçesini belirtmek suretiyle bir aydan sonrası için de duruşma günü verebileceği gibi ikiden fazla da duruşma yapabilir (HMK m. 320/3)⁶⁷⁷.

Mahkeme tarafları tahkikat duruşmasına davet etmek zorundadır. Ancak taraflar gelmek zorunda değildir. Usulüne uygun meşruhatlı davetiye tebliği neticesinde her iki taraf da duruşmaya gelirse tahkikata başlanır. Taraflardan biri gelir diğeri gelmezse, duruşmaya gelen taraf davayı takip edeceğini bildirirse

674ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.615.

675ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s.369 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 712 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 209 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.3, s. 2103.

676BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 386 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 729 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1110 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 310. PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.2, s. 1737.

677PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2103 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 729 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1110.

tahkikata gelmeyen tarafın yokluğunda devam olunur. Şayet gelen taraf davaya devam etmeyeceğini bildirirse dosyanın işlemde kaldırılmasına karar verilir⁶⁷⁸. Geçerli bir özrü olmaksızın duruşmaya gelmeyen taraf yokluğunda yapılan işlemlere itiraz edemez⁶⁷⁹ (HMK m. 150).

Duruşmada yapılan yargılama ve tahkikat işlemleri hakkında bir tutanak tanzim edilir. Hâkim, tahkikat ve yargılama işlemlerinin icrasıyla, iki tarafın ve diğer ilgililerin sözlü açıklamalarını, gerekirse özet olarak zabıt kâtabi aracılığıyla duruşma zaptına geçirir. Taraflar veya diğer ilgililer sözlü açıklamalarını hâkimin izniyle doğrudan da tutanağa yazdırabilirler (HMK m 154)⁶⁸⁰. Tutanağın tüm sayfaları hakim ve zabıt katibince imzalanır⁶⁸¹.

2.2.7.4. Tahkikatın Sona Ermesi

Tahkikat tamamlandıktan sonra mahkeme tarafların son beyanlarını alır, gerekli gördüğü kısımları özetle zapta geçirir ve yargılamanın sona erdiğini bildirerek kararı tefhim eder⁶⁸². Bu aşamada beyanda bulunmaları için taraflara haricen süre verilmez⁶⁸³. Çünkü basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargılamasında tahkikat tamamlandıktan sonra yazılı yargılama usulünde olduğu üzere sözlü yargılama için süre verilebileceğine ilişkin bir yasal düzenleme yapılmamıştır⁶⁸⁴. Kararın tefhimi hakim tarafından hükme ilişkin tüm hususların gerekçesi ile açıklanması ile olur. Zorunlu hallerde hakim sebebini zapta geçirmek suretiyle sadece hüküm özetini tutanağa yazdırarak kararı tefhim edebilir. Bu halde

678Dosyanın işlemde kaldırılması için bkz. 2.2.9. nolu başlık.

679GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 103.

680ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 370 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 726.

681Yargıtay, 9. HD. 25/03/1976 tarih, 1976/5523 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.209-210.

682 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,age., s. 467 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 310.

683BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 717 Yargıtay ,HGK, 30/04/2018 tarih, 21/615-557.

684 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 310 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 731 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1112.

gerekçeli kararın en geç bir ay içerisinde yazılması ve tebliğe çıkartılması gerekir⁶⁸⁵(HMK m. 321).

2.2.8. HÜKÜM

Hakimin davadan elini çekmesi sonucunu doğuran ve yargılamaya son veren kararlara nihai kararlar denilmektedir⁶⁸⁶. Mahkeme davayı usule veya esasa ilişkin bir nihai karar ile sonlandırır (HMK m. 294). Esasa ilişkin nihai kararlara hüküm denilmektedir⁶⁸⁷. Yani hüküm bir uyuşmazlığı esastan çözümleyerek sona erdiren nihai kararlardır. Hüküm kesinleştikten sonra aynı taraflar arasında, aynı dava konusu hakkında, aynı dava sebebine dayanılarak yeni bir dava açılmaz⁶⁸⁸.

Yargılamaya son vermeyen, bilakis yargılamanın ilerlemesine ve yürütmesine yarayan kararlar ara kararlardır. Hakim yargılamayı ilerletebilmek için pek çok ara karar verir. Yani hakim verdiği kararlar ile davadan elini çekmeyerek devam etmektedir⁶⁸⁹. Örneğin mahkemenin görev itirazının reddine dair verdiği karar bir ara karardır. Kural olarak mahkeme verdiği ara kararından dönebilir. Çünkü ara kararlar kural olarak usuli kazanılmış hak doğurmazlar. Ara karardan dönülebileceği kuralının istisnası usuli kazanılmış hak doğmasıdır. Şayet bir ara karar ile usuli kazanılmış hak doğmuş ise mahkeme ara kararından dönemez. Ara kararlar davayı sonlandırmadığı yani bir nihai karar olmadığı için tek başına kanun yoluna götürülemezler. Ancak hüküm ile birlikte kanun yoluna götürülebilirler⁶⁹⁰.

685 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.3, s. 2102-2103 KÖME AKPULAT, age., s. 317.

686 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 471 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s.1030 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 280 KÖME AKPULAT, age., s. 317.

687 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 471 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s.1030 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 280 KÖME AKPULAT, age., s. 317.

688 KÖME AKPULAT, age., s. 317.

689 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 470.

690 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 470-471 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s.1028.

Kararın tefhiminden söz edilebilmesi için, kısa kararın değil, hükme dair bütün hususların gerekçeleri ile birlikte açıklanması gerekir. Hükme ilişkin tüm hususlar ile kastedilen Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297. maddesindeki unsurlardır⁶⁹¹. Buna göre, hükümde, hükmü veren mahkeme ve hakim ile zabıt katibinin ad soyadları ve sicil numaralarının yazılması gerekir. Bunun yanı sıra şayet mahkeme müstakil bir iş mahkemesinin bulunmadığı yerde bulunan asliye hukuk mahkemesi gibi çeşitli sıfatlarla görev yapıyorsa bu durumda hükmün hangi sıfatla verildiğinin de hükümde yazması gerekir. Tarafların ve davaya katılanların kimlikleri ile Türkiye Cumhuriyeti kimlik numaraları, varsa yasal temsilcilerinin ad ve soyadları ile adresleri de hükümde yazmalıdır. Yine, tarafların iddia ve savunmalarının özeti, tarafların anlaşmış ve anlaşamadıkları hususlar, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan deliller, delillerin tartışılarak değerlendirilmesi, sabit görülen vakıalar ve hükmün dayandırıldığı hukuk kuralları hükümde açıkça yazmalıdır. Hakim, tarafların sundukları maddi vakıaların hukuki niteliğini Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 33. maddesi gereğince kendiliğinden araştırıp bulur ve hükmünü dayandırdığı husus kurallarını ve sebepleri hükmün gerekçesinde açıklar⁶⁹².

2.2.8.1. Hükmün Tavzih ve Tashihi

Davayı esasından çözen nihai kararlara hüküm denildiğini yukarıda izah etmiştik⁶⁹³. Tavzih kelime anlamı açıklama, aydınlatmadır. Buna göre bir hükmün tavzihi, mahkemece verilen bir hükmün yeterince açık olmaması ya da icrasında tereddüt uyandırması veya birbirine aykırı fıkralar içermesi halinde hükümdeki gerçek anlamın ortaya çıkarılması için başvuru yola hükmün tavzihi denilmektedir⁶⁹⁴.

691ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 470-471 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s.1028 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 280-281 KÖME AKPULAT, age., s. 317-318.

692KÖME AKPULAT, age., s. 318 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 470-471

693Bkz. 2.2.7.4.

694ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 704.

Tavzihın hangi hallerde talep edilebileceği Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 305. maddesinde düzenlenmiştir⁶⁹⁵. Tavzih ile hakim hükmü değiştiremez. Hükümde taraflara tanınan haklar ve yüklenen borçlar tavzih ile sınırlandırılmaz ve genişletilip değiştirilemez. Hükümü değiştirecek nitelikte tavzih kararı verilmesi usul ve yasaya aykırıdır⁶⁹⁶. Yine hükmü veren mahkemece kararın hüküm fıkrasında bulunmayan bir husus tavzih kararı ile hüküm fıkrasına eklenemez⁶⁹⁷. Örneğin davacının fazlaya ilişkin dava hakkını saklı tutmak suretiyle kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesini talep ettiği bir iş davasında davacı dava dilekçesinde faiz talebinde bulunmuş ancak mahkeme hükmünde faize hükmetmemiş, davacı bu hususu temyiz sebebi yapmadığı için karar kesinleşmiş ise artık tavzih yolu ile hükme faiz eklenemeyecektir⁶⁹⁸. Tavzih yoluna başvurulabilmesi için hükmün kesinleşmesi aranmaz. Henüz kesinleşmemiş hüküm hakkında da tavzih istenebilir. Tavzih talebi temyiz süresini durdurmaz⁶⁹⁹.

Bir ilam icraya konulmuş olsa dahi icrası tamamlanana kadar tavzih talebinde bulunulabilecektir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 305. maddesi gereğince, taraflardan her biri hükmün icrası tamamlanıncaya kadar tavzih talebinde kadar bulunabilir yani tavzih talebinde bulunmak belli bir süreye tabi değildir.

Hükmün tavzihini yine hükmü veren mahkeme yapacaktır. Bu nedenle tavzih bir dilekçe ile hükmü veren mahkemeden talep edilir. Tavzih dilekçesinin bir nüshası karşı tarafa tebliğ edilir. Mahkeme tavzih dilekçesini karşı tarafa tebliğ etmeden

695PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2002 vd. ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 704 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1044. BUDAK, KARAASLAN, age., s. 283.

696TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1044 Yargıtay HGK, 05/11/2014 tarih, 10/1258-838.

697Yargıtay, HGK, 08/05/2013 tarih, 1/1627-676.

698BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku , s. 720 Yargıtay, 9. HD., 02/03/1987 tarih, 1987/2215 esas, 1987/2540 karar.

699KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s.620 BOZKURT. H.,A.: İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, ABD., 2, 2010, s. 192.

taleple ilgili karar veremez⁷⁰⁰. Tavzih talebi kural olarak dosya üzerinden incelenir ancak hakim gerekli görürse iki tarafı duruşmaya davet edebilir. Taraflardan biri duruşmaya gelmezse, mahkeme gelmeyen tarafın yokluğunda tavzih talebini inceleyerek karar verir⁷⁰¹. Hakim tavzih talebini yerinde görürse yani hükmün yeterince açık olmadığı veya icrasında tereddüt uyandırdığı ya da birbirine aykırı fıkralar içerdiğine kanaat getirirse hükmü tavzih eder ve tavzih kararının altı imzalanır ve mühürlenir. Buna karşın mahkeme tavzih talebinin yerinde olmadığı kanısına varırsa talebi reddeder. Tavzihle ilgili kabul veya ret kararı veren mahkeme yargılama gideri olarak vekalet ücretine hükmedemez⁷⁰².

Hükmün tashihi ise Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 304. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre tashih, hükümde yapılan yazı ve hesap hataları ile benzer açık hataların mahkemece re'sen veya taraflardan birinin talebi ile düzeltilmesidir⁷⁰³. Bir hükümde davacı veya davalı tarafın ismi yanlış yazılmış, karar verilen miktar eklenen sıfırlardan biri unutulmuş veya fazla yazılarak yazılmış olabilir⁷⁰⁴. Hakim hüküm taraflara tebliğ edilmeden tarafları dinlemeksizin hükmü tashihi karar verebilir ancak hüküm taraflara tebliğ edilmişse hakim tarafları dinlemeksizin hükmün tashihi karar veremez⁷⁰⁵.

700Yargıtay, 13. HD. 05/12/2013 tarih, 29010/30406 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 3, s. 2006, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**,age., s. 705 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 1045.

701**PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**,age., C.3, S. 2004.

702**KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s.622 **BOZKURT. H.,A.:** İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, s. 199 **PEKCANITEZ H TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 3, s. 2002 vd. **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**,age., s. 705 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 1045.

703**ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 703 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 1046. **BUDAK, KARAASLAN**, age., s. 283.

704 Yargıtay kararda dava tarihinde yapılan yanlışlığın maddi hata olduğuna ve her zaman düzeltilebileceğine hükmetmiştir. Yargıtay, 9. HD., 09/07/2018 Tarih, 2018/6137 Esas, 2018//14965 Karar.

705**BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 717.

2.2.9. DAVA DOSYASININ İŞLEMEN KALDIRILMASI, DAVANIN YENİLENMESİ, DAVANIN AÇILMAMIŞ SAYILMASI

Hukuk yargılamasında duruşma yapılması hukuki dinlenilme hakkının doğal bir sonucudur. Mahkeme kanunda açıkça düzenlenen istisnai haller dışında duruşma yapmaksızın dosya üzerinden karar veremez. Davanın tarafları mahkeme tarafından duruşmaya davet edilir. Taraflara gönderilecek duruşma davetiyesinde, belirlenen gün ve saatte geçerli bir özrü olmaksızın mahkemede hazır bulunmadıkları takdirde duruşmaya yokluklarında devam edileceği ve yapılan işlemlere itiraz edemeyecekleri ihtar edilir (HMK m. 147/2)⁷⁰⁶.

Hukuk yargılamasında tarafların duruşmaya gelmemesi ve sonuçları Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 150. maddesinde hüküm altına alınmıştır⁷⁰⁷. Buna göre, usule uygun şekilde duruşmaya davet edilen tarafların her ikisi de geçerli bir mazeretleri olmaksızın⁷⁰⁸ duruşmaya gelmez veya gelen taraf davayı takip etmeyeceğini bildirirse mahkeme dosyanın işlemen kaldırılmasına karar verir⁷⁰⁹. Şayet duruşma gününün belli edilmesi için tarafların başvurması gereken hâllerde⁷¹⁰

706ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 544.

707PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES M, age., C. 2, s. 1456 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 544 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 718. BUDAK, KARAASLAN, age., s. 213.

708Duruşmaya gelmeyen tarafların biri veya her ikisi, mahkemeye bir mazeret dilekçesi göndermiş iseler bakılır. Mahkeme mazereti yerinde görerek kabulüne karar verirse yen bir duruşma günü belirleyerek tarafların bu duruşmaya davet edilmelerine karar verir. Mahkeme gelmeyen tarafın mazeretini kabul etmezse dosyanın Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 150. maddesi gereğince dosyanın işlemen kaldırılmasına karar verir ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 545.

709Şayet duruşmaya gelen taraf davaya devam edilmesini isterse, mahkeme dosyanın işlemen kaldırılmasına karar veremez. Geçerli bir özrü olmaksızın duruşmaya gelmeyen taraf, yokluğunda yapılan işlemlere itiraz edemez. (HMK m 150/2)

710Örneğin üst mahkemenin Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 22 ve 23. maddeleri gereğince verdiği yargı yerini belirten kararının, yargı yeri olarak belirlenen mahkemeye gelmesinden itibaren taraflardan biri mahkemeye başvurarak duruşma günü belirlenmesini istemez ise Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 150/3. maddesi gereği dosya işlemen kaldırılacaktır.

gün tespit ettirilmemiş ise, son işlem tarihinden başlayarak bir ay geçmekle dosya işleminden kaldırılır (HMK m. 150/3).

Dosyanın işleminden kaldırılması kararından itibaren üç ay içerisinde taraflardan biri dilekçe ile davanın yenilenmesi başvurusunda bulunabilir⁷¹¹(HMK m. 150/4). İşleminden kaldırılma kararından itibaren üç ay süre ile o dava derdest kalmaya devam eder, bu üç aylık süre hak düşürücü süre mahiyetindedir⁷¹² ve davanın işleminden kaldırılması kararı temyize tabi değildir. Yine her ne kadar duruşmaya gelmeyen taraf duruşma sırasında geçerli bir mazeret sunmadığı için dava işleminden kaldırılrsa da sonradan geçerli bir mazeretin varlığı bildirilir ve belge ile ispatlanırsa bu durumda işleminden kaldırılma kararı kaldırılır⁷¹³. Şayet dosya işleminden kaldırıldıktan sonra bir ay içerisinde yenileme talebinde bulunulursa yeniden harç alınmaz ancak bir aylık süre geçtikten sonra yenileme başvurusu yapılırsa bu durumda yenileme talebinde bulunan taraftan yeniden harç alınır ve bu şekilde yenilenen dava dosyası işleminden kaldırılan davanın devamı sayılır⁷¹⁴.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 320/4. maddesinde hüküm altına alındığı üzere basit yargılama usulünün benimsendiği iş yargısında yazılı yargılama usulünden farklı olarak işleminden kaldırılmasına karar verilen bir dosya şayet bir kez yenilendikten sonra tekrar takipsiz bırakılırsa bu durumda mahkeme davanın açılmamış sayılmasına karar verecektir⁷¹⁵. Yani iş yargısında görülen bir davanın

711**KAR, B.:** İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 920 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, H. AKKAN, ÖZEKES,** age., C. 2, s. 1477 . **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,**age., s. 544 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 719. **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 213-214.

712**BOZKURT,H.A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 123.

713Yargıtay, 10. HD., 27/11/1995 tarih, 1995/9844 esas, 1995/10089 karar.

714**GÜNAY, C.:** İş Davaları, s. 99 **BOZKURT. H.,A.:** İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, 2, s. 200-201 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C. 2, s. 1477 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,**age. s. 544 **TANRIVER, S.:**Medeni Usul Hukuku, s. 719.**BUDAK, KARAASLAN,**age., s. 213-214.

715**DOĞAN, OĞUZ,** age., s. 307 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C. 2, s. 2102, **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 731 **TANRIVER, S.:** Medeni Usul Hukuku, s. 1111 **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 311.

dosyası mahkemece bir kez işlemde kaldırıldıktan sonra taraflardan birinin üç ay içerisinde sunacağı yenileme dilekçesi ile bir defaya mahsus olmak üzere yenilenebilecektir. Bu aşamadan sonra tarafların her ikisi geçerli bir mazeret sunmaksızın davayı takip etmez veya duruşmaya gelen taraf davayı takip etmeyeceğini bildirirse mahkeme o davanın açılmamış sayılmasına karar verir ve tarafların davayı yenileme olanağı ortadan kalkar⁷¹⁶. Bazı dava ve işler her ne kadar basit dava veya iş olarak nitelendirilemeyecek olsalar da daha hızlı ve basit sonuçlanabilmeleri adına basit yargılama usulüne tabi tutulmuşlardır. Basit yargılama usulünün getirilmesindeki amaç, yargılamanın daha hızlı ve daha kolay sonuçlanmasını sağlamak olduğu için bu usulde yazılı yargılama usulünden farklı olarak bir takım düzenlemelere yer verilmiştir. İşlemden kaldırılan dosyanın bir kez yenilendikten sonra takipsiz bırakılması halinde açılmamış sayılacağına ilişkin düzenleme de bu amaca hizmet etmektedir.

Son olarak bir dava işlemde kaldırıldığı tarihten itibaren üç ay içerisinde yenilenmez ise üç aylık sürenin sonunda mahkeme kendiliğinden davanın açılmamış sayılmasına karar verir ve o davaya ilişkin kayıt kapatılır⁷¹⁷. Davanın açılmamış sayılması kararı temyize tabidir⁷¹⁸. Davanın açılmamış sayılması feragat ile aynı sonuçları doğurmaz. Açılmamış sayılan bir dava sonradan yeniden açılabilir. Ancak önceki davanın açılması ile meydana gelen hukuki sonuçlar ortadan kalktığı için sonradan açılan davada ileri sürülemez⁷¹⁹.

716ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 731.

717PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES , age., C. 2, s. 1480, ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 549 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 718-719.

718PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES , age., C. 2, s. 1483.

719Yargıtay 21. HD., 18/11/2013 Tarih, 2013/19059 Esas, 2013/21040 Karar sayılı içtihadı ile davanın taraflarca takip edilmemesi nedeniyle doyanın işlemde kaldırılmasından itibaren 3 ay içinde dava yenilenmediği takdirde davanın açılmamış sayılmasına karar verileceği, derdestlik dosyanın işlemde kaldırılmasından itibaren 3 aylık süre ile sınırlı olduğu ve bu sürenin hak düşürücü süre olduğuna karar vermiştir KURU, B. ARSLAN R. YILMAZ, E.: Medeni Usul Hukuku, s. 670 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 546.

2.2.9.1. İŞ YARGILAMASINDA KABUL, SULH, FERAGAT

Davaya son veren taraf işlemleri olan kabul, sulh ve feragat Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 307 ila 315. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Buna göre 307. maddede düzenlenen feragat⁷²⁰ davacının talep sonucundan tamamen veya kısmen vazgeçmesi⁷²¹, 308. maddede düzenlenen davayı kabul⁷²², davacının talep sonucuna davalının tamamen veya kısmen muvafakat etmesi, 313. maddede düzenlenen sulh⁷²³ ise, tarafların görülmekte olan bir davada aralarındaki uyuşmazlığı tamamen veya kısmen sona erdirmek üzere mahkemenin huzurunda yapmış oldukları bir sözleşmedir⁷²⁴.

Davayı kabul ve davadan feragat, davalı tarafın mahkemeye karşı yapacağı tek taraflı bir irade beyanı ile sonuç doğurur. Karşı tarafın yahut mahkemenin kabul veya feragat beyanını kabul etmesine gerek yoktur. Kabul ve feragat kesin hüküm gibi sonuç doğurur⁷²⁵. Kısmi kabul veya kısmi feragatte kabul edilen yahut feragat edilen kısmın dilekçede veya sözlü beyan ise duruşma tutanağında açıkça gösterilmesi gerekir ve kabul ve feragat beyanının kayıtsız şartsız olması gerekir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 310. maddesinde kabul ve feragatin hüküm kesinleşinceye kadar her zaman yapılabileceği hüküm altına

720PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2011 vd. . ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 552 vd. TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1047 vd. BUDAK, KARAASLAN, age., s. 297 vd.

721AKYOL ASLAN, L.: Medeni Usul Hukukunda Davadan Feragat, Ankara, 2011, s.186-191.

722PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2025 vd. . ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 557 vd. TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1058 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 297 vd.

723PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES M, age., C. 3, s. 2033 vd. . ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 561 vd. TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1070 vd. BUDAK, KARAASLAN, age., s. 300 vd.

724KILIÇOĞLU, M.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi, İstanbul, 2012, s. 1416.

725ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 555,560.

alınmıştır⁷²⁶. Temyiz aşamasında da kabul ve feragat beyanında bulunmak hukuki sonuç doğuracaktır⁷²⁷.

İş yargısında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun taraf olduğu hizmet tespiti davaları bakımından kabul ve feragat bir takım farklılıklar taşımaktadır. Sigortalı olmak, kişiye bağlı, kamu düzeninden, vazgeçilemez ve kaçınılamaz bir hukuki statü meydana getirmektedir. Kişilerin veya Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bu statünün oluşmasındaki rolü iradi bir durum değildir. Kanun gereği kendiliğinden oluşmaktadır. Dolayısıyla sosyal güvenlik hakkının başkasına devri veya bu haktan feragat edilmesi mümkün olmadığından hizmet tespiti davasından da feragat edilemez. Yine bu davaların kamu düzenini ilgilendirmesi sebebiyle işverenin davayı kabulü sosyal sigorta hakları kişiye sıkı sıkıya bağlı anayasal haklardan olduğundan davacının talep sonucunun sübutu sonucunu doğurmaz⁷²⁸. Hizmet tespiti davalarında re'sen araştırma ilkesinin uygulandığı ve tarafların tasarrufta bulunamayacağına ilişkin bilgilere tasarruf ilkesini açıklarken değindiğimiz için burada ayrıca yer vermiyoruz⁷²⁹.

Basit yargılama usulünün uygulandığı iş yargısında hakim ön inceleme duruşmasında tarafları sulhe teşvik eder. Her ne kadar kanun koyucu hakim ön inceleme aşamasında tarafları sulhe teşvik edeceğini düzenlemiş ise de sulh olabilme bu aşama ile sınırlı değildir. Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği davalarda söz konusu olan sulh de hüküm kesinleşinceye kadar her zaman yapılabilecektir⁷³⁰(HMK m. 313)⁷³¹. Sulh davayı sona erdiren bir usul işlemi olduğu gibi aynı zamanda bir sözleşme olması sebebiyle maddi hukuk işlemidir. Sulh

726PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2012,2026. ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 552, 558 vd. TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1052,1062 vd. BUDAK, KARAASLAN, age., s. 298.

727PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.3, s. 2011-2025.

728BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku), s. 679.

729Bkz. 2.1. (tasarruf ilkesi).

730MANAV, age., s. 197.

731PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES M, age., C. 3, s. 2033 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 561 vd. TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1070 vd. BUDAK, KARAASLAN, age., s. 300 vd.

mahkeme huzurunda yapılabileceği gibi mahkeme dışında da yapılabilir. şayet sulh sözleşmesi mahkeme dışında yapılmış ise yazılı bir sulh sözleşmesinin mahkemeye verilmesi gerekir ve bu durum duruşma zaptına geğirilir. Kabul ve feragatin aksine sulh şarta bağlı olarak yapılabilir⁷³².



732KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 429-439 PEKCANITEZ, TAş KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES , age., C. 3, s. 2034 ARSLAN, YILMAZ, TAşPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 562 vd. TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s. 1071 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 300.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.İŞ YARGILAMASINDA KANUN YOLLARI

Mahkemelerin önlerine gelen uyuşmazlıkları, hukuka uygun ve tarafları tatmin edecek şekilde doğru olarak karara bağlamaları esastır. Ancak mahkemelerde görev yapan hakimlerde insandır ve yanılmamaları düşünülemez. Bu nedenle, mahkemenin verdiği karardan tatmin olmayan tarafa, verilen kararı üst dereceli mahkemenin denetimine götürebilme ve bu mahkemede yeniden incelenmesini sağlama hakkının verilmesi hukuk devleti ilkesinin bir gereğidir⁷³³. İlk derece mahkemesinin verdiği nihai kararların yeniden incelenerek değerlendirilmesini sağlamak üzere taraflara tanınan bir üst mahkemeye başvuru olanağına kanun yolu denilmektedir⁷³⁴.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre, olağan kanun yolları iki kademelidir. Kural olarak ilk derece mahkemelerinin nihai kararlarına karşı istinafa, bölge adliye mahkemesinin nihai kararlarına karşı ise temyize başvurulabilir. Ancak bu kuralın istisnası olarak kanunda açıkça düzenlenen bazı hallerde temyiz yolu kapatılmıştır⁷³⁵. Böylece bu hallerde istinaf incelemesi neticesinde verilecek kararlar kesindir. Yine kanunda yer alan bazı istisnai hallerde ilk derece mahkemesinin kararlarına karşı istinaf yolu atlanarak sadece temyiz kanun yoluna gidilebilecektir⁷³⁶.

Kesinleşmiş hükümlere karşı başvurulabilecek kanun yolu ise olağanüstü kanun yoludur. Bir hüküm olağan kanun yollarından geçerek veya süresi içinde bu yollara gidilmeyerek kesinleşmiş ise şekli anlamda kesin hükümden söz konusudur. Artık kural olarak aynı konuda, aynı taraflar arasında, aynı dava sebebine dayanarak

733ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 581.

734 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s.2150 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 581 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 342.

735Bkz. 7036 sayılı Kanun m. 8.

736BUDAK, KARAASLAN, age., s. 347.

bir dava açılmaz, açılırsa dava şartı gerçekleşmediğinden usulden reddedilir⁷³⁷. Hükümde yapılan bazı ağır usul hataları sebebiyle hükmün kaldırılması veya değiştirilmesini sağlamak adına olağanüstü bir kanun yolu olan yargılamanın yenilenmesi kabul edilmiştir (HMK m. 374 vd)⁷³⁸.

İş mahkemesi nihai bir karar verdiği takdirde davadan elini çekmiş olur. Kararı yanlış olarak verdiğini sonradan fark etse dahi hakim artık o davaya ilişkin yeniden inceleme yapamaz veya kararı düzeltemez⁷³⁹. Ne kadar bilgili de olsa hakim de nihayet bir insandır ve yanılabilir⁷⁴⁰. Bu bakımından taraflarda yahut tarafların kanuni temsilcileri veya vekillerinde mahkemelerce verilen nihai kararların yanlış olduğu kanısı hasıl olduğu takdirde karar bir üst yargı mercii tarafından denetlenebilecektir⁷⁴¹.

3.1. İSTİNAF KANUN YOLU

Her ne kadar 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve yetkileri Hakkındaki Kanun'un 26/09/2004 tarihinde kabul edilmesi neticesinde istinaf mahkemesi olarak da anılan bölge adliye mahkemeleri kurulmuş ise de bu mahkemeler fiili olarak 20/07/2016 tarihinden itibaren çalışmaya başlamıştır.

Klasik anlamda istinaf yolunda ilk derece mahkemesinde yürütülen yargılamadan bağımsız yeni bir yargılama süreci söz konusu olacaktır. Buna göre istinaf incelemesi yapan mahkemece ilk derece mahkemesince hüküm kurulan

737Kesin hüküm için bkz. HMK m. 303 **BUDAK, KARAASLAN**, age., s. 284 vd **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 3, s.2054 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 681 vd.

738Bkz. Başlık 3.3.

739**GÜNAY, C.:** İş Davaları, s. 107.

740**ÇENBERCİ, M.:** İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, s. 86.

741**GÜNAY, C.:** İş Davaları, s. 107 **BİLEN, T.:** Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanununun Getirdiği Yenilikler, İBD., S. 2, 2012, s. 88 **KURU, BUDAK**, age., s. 9.

uyuşmazlık yeniden ele alınacak ve karar verilecektir⁷⁴². Dar anlamda istinafta ise, ilk derece mahkemesince yapılan yargılama tekrarlanmaz. Yalnızca gerekli görülen hususlar bakımından vakıalar yeniden incelenir ve karar verilir⁷⁴³.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile dar anlamda istinaf modeli kabul edilmiştir⁷⁴⁴. İlk derece mahkemelerinin nihaî kararları, istinaf incelemesinde hem maddî vakıalara ve delillere uygunluk hem de hukuka uygunluk açısından değerlendirilmektedir. Şayet istinaf incelemesini yapan bölge adliye mahkemesi, ilk derece mahkemesinin kararını yerinde bulmazsa, (HMK m. 355) kanunda belirtilen şartlara uygun olarak kendisi yeniden bir yargılama yaparak karar verebilecektir (HMK m. 357/3)⁷⁴⁵.

İstinaf incelemesi yapacak bölge adliye mahkemesi delilleri çok sınırlı olarak (HMK m. 355) yeniden ele alıp inceleyebilecek ve bu şekilde maddi olayın tayinini yaparak hükme ulaşacaktır. Bu husus istinaf kanun yolunu temyiz kanun yolundan ayıran en belirgin özelliğdir. İstinaf mahkemesi yaptığı yargılamada ilk derece mahkemesinin hatasını tespit ederse esas hakkındaki kararını verecektir.⁷⁴⁶

3.1.1. İŞ YARGISINDA İSTİNAF YOLU

3.1.1.1. İş Mahkemeleri Kanunu'nda İstinaf Düzenlemesi

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu iş yargısında olağan kanun yolları olarak istinaf ve temyiz yollarını kabul etmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesinde, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun kanun yollarına ilişkin hükümlerinin

742 AKİL, C.: İstinaf Kavramı, Ankara, 2010, s. 262 AKKAYA, T.: age., Ankara, 2009, s. 102 KURT KONCA, N. DAMAR, C.: age., s. 189.

743 AKİL, C.: İstinaf Kavramı, s. 263 KURT KONCA, N. DAMAR, C.: age., s. 190.

744 KURT KONCA, N. DAMAR, C.: age., s. 190 AKKAYA, T.: age., s. 102-103 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 588.

745 KURT KONCA, DAMAR, age., s. 190.

746 BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku , s. 745-746 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s.2202 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 588.

iş mahkemelerince verilen kararlar bakımından da uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. 7036 sayılı Kanun'un 7. maddesinde kanun yoluna başvuru süresinin hükmün tebliğinden itibaren işleyeceği düzenlemesi ile 5521 sayılı yasa döneminde İş Mahkemeleri Kanunu ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu arasında oluşan farklılığı ortadan kaldırmıştır⁷⁴⁷. Kanun koyucu ilgili maddenin 5. fıkrasında kanun yoluna başvurulmuş iş mahkemesi kararlarının bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay'ca ivedilikle karara bağlanacağı yönündeki düzenleme ile iş davalarının hızlı ve çabuk sonuçlanmasını amaçlamıştır. Yine kanun koyucu 7036 sayılı yasanın 8 maddesinde temyiz yolu kapalı olan istinaf mahkemesi kararlarının neler olduğunu sıralamıştır.

3.1.1.2. İstinafa Tabi İş Yargısı Kararları

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesi ile iş yargısında istinaf ve temyiz kanun yollarının uygulanacağı belirtilmiş ancak istinaf yolu özel bir düzenlemeye tabi tutulmamıştır. Bu bakımdan iş yargısında istinaf yolunun ne şekilde işleyeceğinin tespiti için Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na bakmak gerekmektedir. 7036 sayılı yasanın 8. maddesi ile temyize tabi olmayan istinaf mahkemesi kararları sayılmıştır. Bunun yanı sıra iş yargısında bazı kararlar vardır ki ne istinaf ne de temyiz kanun yoluna tabi kılınmıştır. Örneğin, iş mahkemelerinin verdiği miktar ve değeri 2019 yılı için 4.400 TL'yi geçmeyen nihai kararlar verildiği anda kesindir ve istinaf yoluna tabi değildir⁷⁴⁸. Yine Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan doğan bir takım sınırlamalar verilen kararların kesin kılarak istinaf yoluna başvuru olanağını ortadan kaldırmıştır⁷⁴⁹.

Bir yargılama devam ederken yargılamaya konu uyuşmazlıkla ilgili hak kayıplarının meydana gelmesi muhtemeldir. Yargılama devam ederken hak kayıplarının meydana gelmemesi için, yargılamayı yürüten mahkemece uyuşmazlıkla ilgili, uyuşmazlık konusu şeyi güvence altına almak amacıyla ara karar niteliğinde bazı kararlar verilebilir. Bu kararlara geçici hukuki himaye kararları denilmektedir.

747DOĞAN, OĞUZ, age., s. 313 KURT KONCA, DAMAR, age., s. 193.

748BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 751-752.

749Bkz. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 9/3, 15/1, 16/2, 19/4, 43/3-2. cümle, 61/2, 65/2,3.

Geçici hukuki himaye kararlarına, ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz, delil tespiti, muhafaza tedbirleri ve geçici önlemler örnek olarak gösterilebilir⁷⁵⁰. Geçici hukuki koruma tedbirlerine karşı istinaf başvurusunu “nihai kararlara karşı istinaf yolu” başlığı altında açıklamaya çalıştık. Bu nedenle bu konuya burada değinmiyoruz⁷⁵¹.

3.1.1.2.1.Nihai Kararlara Karşı İstinaf Yolu

Mahkeme kararları ara kararlar ve nihai kararlar olmak üzere ikiye ayrılır. Ara kararlar yargılamaya son vermeyen aksine yargılamanın ilerlemesini sağlayan kararlardır. Hakim ara karar ile işten elini çekmeyip yargılamaya devam etmektedir. Nihai kararlar ise yargılamaya son veren kararlardır. Nihai karar ille artık hakim davadan elini çekecektir⁷⁵². Davaya son veren ve uyuşmazlığı esastan çözen nihai kararlara ise hüküm denilmektedir. Hüküm kesinleştikten sonra artık o uyuşmazlık hakkında, aynı dava sebebine dayanılarak, aynı taraflar arasında aynı taleplerle yeni bir dava açılmayacaktır⁷⁵³.

Kural olarak hakim verdiği ara karardan dönebilir. Bunun istisnası verilen ara karar ile taraflardan biri lehine usuli kazanılmış hak doğması halidir⁷⁵⁴.

Ara kararlara karşı tek başlarına istinaf yoluna başvurulması mümkün değildir. Ancak hüküm ile birlikte ara kararlar da istinaf edilebilir⁷⁵⁵.

750 **BUDAK, KARAASLAN**, age., s. 313 vd **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 3, s.2435 vd. **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 568 vd.

751 Bkz. 3.1.1.2.1.

752 **POSTACIOĞLU, İ. E.** : Medeni Usul Hukuku Dersleri, İstanbul, 1975, s. 500-501 **BUDAK, KARAASLAN**, age., s. 313 vd **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 3, s.2435 vd. **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 568 vd **KURT KONCA, DAMAR**, age., s. 205-207

753 **ALANGOYA YILDIRIM, DEREN-YILDIRIM**, age., s. 553 **BİLEN**, age., s. 89 **KURU, BUDAK**, age., s. 11

754 **KURT KONCA, DAMAR**, age., s. 197 **BİLGE, ÖNEN**, age., s. 282.

755 **AKKAYA**, age., s. 110-111.

Nihai kararlar, esasa dair nihai kararlar, usule dair nihai kararlar ve davanın konusuz kalması halinde verilen nihai kararlar olmak üzere üçe ayrılır. Her üç nihai karar türü bakımından istinaf yoluna başvurulabilmesi bakımından bir farklılık yoktur⁷⁵⁶.

Konusu para olmayan para ile de ölçülemeyen şahıs varlığı davalarında verilen nihai kararlar bakımından herhangi bir ayırım olmaksızın istinaf yoluna başvurulması mümkündür⁷⁵⁷. Konusu para olan veya para ile ölçülebilen davalarda verilen nihai kararlar bakımından ise istinaf yoluna başvurulabilmesi için kanuni parasal sınırnın aşılması gerekmektedir. Bu parasal sınır 2019 yılı bakımından 4.400 TL'dir⁷⁵⁸.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda katılma yoluyla istinaf düzenlenmediğinden bu husustaki uygulama Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümleri ile belirlenmektedir. Tarafların kanun yoluna başvurma süreleri nihai kararın tebliği ile başlar⁷⁵⁹. Katılma yoluyla istinaf başvurusunun asıl istinaf dilekçesinin karşı tarafa tebliğinden itibaren iki haftalık süre içerisinde yapılması gerekmektedir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 348/1 maddesi ile katılma yoluyla istinaf dilekçesinin cevap dilekçesiyle birlikte verilmesi usulü kabul edildiğinden istinaf dilekçesine cevap dilekçesi verildikten sonra katılma yoluyla istinaf dilekçesinin verilmesi mümkün değildir⁷⁶⁰.

756KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 346-348 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 471 TANRIVER, S.: Medeni Usul Hukuku, s.1030 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 280 KÖME AKPULAT, age., s. 317 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 1970.

757AKKAYA, age., s. 120 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 590-591 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 347 vd. PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2203 vd.

758MERİÇ, N.: HMK ve İİK'da Yer Alan Parasal Sınırlar, <https://efalbank.net/belge/hmk-ve-ikda-yer-alan-parasal-sinirlar-2019-yili/3009245/>, 01/02/2019.

759ALBAYRAK, A., GÜNGÖR, D.: İstinaf, Ankara, 2016, s. 65.

760BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku s. 751.

Kanun koyucu iş yargılamasında bazı kararların verildikleri anda kesin olduğunu hükme bağlamıştır. Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan bu hükümler doğrultusunda verilen kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvurulamaz⁷⁶¹.

1. “Sendika ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarına seçilebilmek için kanunda aranan şartlara sahip olmayan birinin seçildiğini tespit eden valiliğin veya Bakanlığın başvurusu üzerine mahkeme, bu kişinin görevine son verir. Mahkemenin kararı kesindir” (m. 9/3).

2. “Genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır” (m. 15/1).

3. “Genel kurul dışında yapılan delege seçimlerine seçim sonuçlarının ilanından sonra iki gün içinde yapılacak itirazlar, mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanır” (m. 16/2).

4. “Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir. Mahkemenin kararı kesindir” (m. 17/5).

5. “Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir” (m. 19/4).

6. “İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddî hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar” (m. 43/3, 2. Cümle).

761KURT KONCA, DAMAR, age., s. 197, BİLGE, ÖNEN, age., s. 16.

7. “Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır” (m. 61/2).

8. “Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin niteliği, sayısı ve yedekleri, işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı iş günü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği taraf işçi sendikasına tebliğ edilir. Bu tebliğden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan hükümleri kesinleşir. İtiraz hâlinde mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir. Grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemiş ise işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da görevli makamdan isteyebilir. Görevli makam bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hâllerde görevli makam re’sen tespitte bulunabilir. Görevli makamın tespitine karşı, taraflardan her biri mahkemeye altı iş günü içinde itiraz edebilir. Mahkeme altı iş günü içinde kesin olarak karar verir” (m. 65/2,3).

3.1.1.2.2. Geçici Hukuki Koruma Kararlarına Karşı İstinaf Yolu

Dava açıldıktan sonra nihai karar verilinceye ve bu karar kesinleşinceye dek uyuşmazlıkla ilgili hak kayıplarının meydana gelmesi olasılığı karşısında kanun koyucu geçici hukuki korumalar getirmiştir. Yargılama devam ederken hak kayıplarının meydana gelmemesi için yargılamayı yürüten mahkeme tarafından uyuşmazlık konusu şeyi güvence altına almak amacıyla uyuşmazlıkla ilgili, ara karar niteliğinde geçici hukuki korumalara hükmedilebilir⁷⁶². Geçici hukuki koruma türleri, ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz ve delil tespitidir. Ancak özel kanunlarla bu geçici hukuki koruma türlerinden farklı olan bir takım geçici hukuki korumalar da getirilmiştir. Bunlar koruma tedbirleri ve geçici önlemlerdir⁷⁶³.

762 PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES,: Medeni Usul Hukuku, s. 616, KURT KONCA, DAMAR, age., s. 19.

763 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 496-497 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 568 vd. BUDAK, KARAASLAN, age., s. 313 vd. PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2435 vd.

Dava açılmadan önce talep edilen ve değişik iş esas defterine kaydedilerek dosyası üzerinden karara bağlanan ihtiyati tedbir veya ihtiyati haciz talepleri hakkında, dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümler uygulanmayacaktır. Dava açılmadan önce ihtiyati tedbir kararı verilmesi hâlinde, Hukuk Muhakemeleri Kanununun 397/1. maddesinde düzenlenen iki haftalık, ihtiyati haciz kararı verilmesi hâlinde ise 2004 sayılı İcra ve İflâs Kanunu'nun 264/1. maddesinde düzenlenen yedi günlük dava açma süresi, arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar işlemeyecektir (HUAK m. 18A, 16).

İhtiyati tedbirler Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile düzenlenmiştir. İhtiyati tedbir kararı yargılama henüz başlamadan veya başladıktan sonra devam ederken mahkemesinden talep edilebilir. Şayet mahkeme ihtiyati tedbir talebinin reddine karar verir ise bu karara karşı nihai karar beklenmeksizin istinafa başvurulabilir (HMK m. 391/3). İhtiyati tedbir kararına karşı yapılan itiraz, aksi belirtilmemişse ihtiyati tedbir kararının icrasını durdurmaz⁷⁶⁴. Şayet ihtiyati tedbir kararı karşı taraf dinlenilmeksizin verilmiş ise dinlenilmeyen taraf bu karara karşı karar veren mahkemeye itiraz edebilir. Mahkemenin itiraz üzerine verdiği karara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. İhtiyati tedbir kararını bölge adliye mahkemesi vermiş ise bu halde bir üst mahkeme statüsünde olan Yargıtay ilgili hukuk dairesine başvuru yapılacaktır⁷⁶⁵. Mahkemenin itiraz üzerine verdiği kararın istinaf yoluna götürülebilmesi için istinaf sınırı olan parasal sınır ihtiyati tedbirler bakımından da geçerlidir⁷⁶⁶.

İş yargısında bilhassa iş kazalarına ilişkin davalara ilişkin uygulama alanı bulan Türk Borçlar Kanunu'nun 76'ncı maddesine dair kararlar da ihtiyati tedbir kararı niteliğindedir. Yine Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 71'inci maddesinde hüküm altına alınan tespit davalarında grev veya lokavtın tedbir yolu ile durdurulması iş yargısı kapsamında bir ihtiyati tedbir örneğidir⁷⁶⁷.

764KURT KONCA, DAMAR, age., s. 206.

765KARSLI, age., s. 752-761,

766BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 753-754.

767KURT KONCA, DAMAR, age., s. 207-208.

İhtiyati haciz ise İcra ve İflas Kanunu'nun 257-268. maddeleri arasında hüküm altına alınmıştır⁷⁶⁸. İhtiyati haciz kararına karşı itiraz edildiği takdirde, mahkemenin itiraz neticesinde verdiği karara karşı karar aleyhine sonuç doğuran taraf istinaf yoluna başvurabilir (İİK m. 265). Bölge adliye mahkemesi hak kaybı oluşmaması için bu başvuruyu öncelikli iş sayacak ve ivedilikle incelenecektir. İcra ve İflas Kanunu'nun 265/3. maddesindeki bu düzenleme kanun yolu olarak sadece istinafa yoluna başvurmayı olanaklı kılmaktadır⁷⁶⁹.

3.1.2. İSTİNAF BAŞVURUSUNUN SÜRESİ

İstinaf yoluna başvuru süresi, özel kanunlarda yer alan hükümler saklı kalmak üzere Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 345. maddesi gereğince iki hafta olarak düzenlenmiştir. Başvuru süresi kural olarak mahkeme kararının tebliğinden itibaren başlar.⁷⁷⁰ 7036 sayılı yasada iş mahkemelerinin kararlarına karşı istinaf yoluna başvuru süresi Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na yapılan bir atıf ile düzenlenmiştir. Özel kanun niteliğinde olan İş Mahkemeleri Kanunu'nda istinaf süresi ile ilgili bir düzenleme yapılmadığı için Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen iki haftalık süre iş yargısında da geçerlidir. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesi gereğince istinaf başvuru süresi nihai kararın tebliğinden itibaren başlar⁷⁷¹.

768 Yargıtay, 7. HD., 01/12/2015 Tarih, 2015/41193 Eas, 2015/23780 Karar karara konu olan olaylarda :Davacı vekili, müvekkilinin iş akdinin haksız sona erdiğini bu nedenle bazı işçilik alacaklarının tahsili ile davalının mal kaçırmak istediğini bu nedenle davalının taşınır ve taşınmazlarına ihtiyati tedbir mahiyetinde haciz konulmasını istemiştir. Yargıtay, işçilik alacakları sebebiyle işverenin mallarına konulacak geçici hukuki koruma tedbirinin ihtiyati haciz olabileceğine hükmetmiştir.

769 AKKAYA, age., s. 113. ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, İcra ve İflas Hukuku , Ankara, 2018, s. 300 YILDIRIM, M. K. YILDIRIM, N. D.: İcra ve İflas Hukuku, İstanbul, 2016, s. 457.

770 KURT KONCA, DAMAR, age., s.209.

771 BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul ,s. 755.

İstinafa başvuru süresi, kanun ile düzenlendiği için kesin süre mahiyetindedir⁷⁷². Hukuk yargılamasında kesin süre içinde yapılması gereken bir işlemi süresi içinde yapmayan tarafın, o işlemi yapma hakkı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 94/3 maddesi gereğince ortadan kalkacaktır. İstinaf başvuru süresi hak düşürücü süre olduğundan⁷⁷³ süresine uyulmamasının yaptırımı istinaf başvuru hakkının düşmesidir⁷⁷⁴. Bu durumda ilk derece mahkemesinin kararı şekli anlamda kesinleşecektir. İstinaf başvuru süresi geçtikten sonra ilk derece mahkemesinin kararına karşı istinaf başvuru dilekçesi verildiği takdirde hakim istinaf dilekçesinin reddine karar verecektir. Bu karara karşı kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde istinaf yoluna başvurulması mümkündür. Yine istinaf başvuru süresinin elde olmayan sebeplerle kaçırılmış olması halinde, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 95 vd.maddeleri çerçevesinde yasal koşulları mevcutsa eski hale getirme talebinde bulunulabilecektir⁷⁷⁵.

İstinaf yoluna başvuru süresi geçtikten sonra yapılan istinaf başvurusunun reddedileceği kuralının istisnası iş yargısında katılma yoluyla istinafa başvuruyu engelleyen bir hüküm bulunmadığı için katılma yolu ile istinaf başvurusudur. Katılma yolu ile başvurunun süresi asıl istinaf dilekçesinin, katılma yoluyla istinafa başvurmak isteyen tarafa tebliğ tarihinden itibaren işleyecek cevap süresi olan iki haftadır⁷⁷⁶.

772PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2219.

773BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku s. 755.

774 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 592 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 351 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2219.

775 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 592 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 352 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2220.

776KURT KONCA, DAMAR, age., s.209-210.

3.1.3. İSTİNAF SEBEPLERİ

İstinaf sebepleri Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda genel olarak düzenlenmiştir. Kural olarak, istinaf yoluna başvurulacak kararlara dair ilk derece mahkemesinin, olaylara, hukuki sebeplere ve delillere ilişkin değerlendirmelerinin eksik veya yanlış olduğu düşüncesi hakimdir. Fakat Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda istinaf sebepleri tek tek ve açıkça sayılmamıştır⁷⁷⁷. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda bu hususta açık olan bölge adliye mahkemesinin, istinaf dilekçesinde gösterilen sebeplerle sınırlı olarak inceleme yapacağıdır (HMK m. 355)⁷⁷⁸. Hesap hatası, yazım hatası gibi yeniden yargılama yapılmaksızın da düzeltilebilecek maddi hatalar bakımından istinaf yoluna başvurulamayacağı gibi yeni bir yargılama gerektirmeyen veya yargılama sonucunu etkilemeyecek olan hukuki yararın bulunmadığı hallerde de istinaf başvurusu yapılamaz⁷⁷⁹. Mahkemece verilen bir hükmün yeterince açık olmaması veya icrasında tereddüt uyandırması yahut birbirine aykırı fıkralar içermesi halinde hükmün tavzihi, hükümde yapılan yazı ve hesap hataları ile benzer açık hataların mahkemece re'sen veya taraflardan birinin talebi üzerine düzeltilmesi için ise tashih yoluna başvurulabilecektir⁷⁸⁰.

İstinaf sebepleri maddî hukuk kurallarına aykırılık ve usul kurallarına aykırılık olarak iki grupta toplanır. Maddi hukuk kurallarına aykırılık, yasal mevzuatın hatalı uygulanması, eksik uygulanması veya hiç uygulanmaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır⁷⁸¹. Örneğin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde değerlendirilmesi ve iş güvencesi hükümlerinin yanlış uygulanması halinde maddi hukuk kurallarına aykırılık söz konusu olacaktır⁷⁸². Usul kurallarına aykırılık halinde ise yapılan yargılamanın şekline ilişkin düzenlemelere

777 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 592 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 350 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2206.

778 PEKCANITEZ, H. ATALAY, O. ÖZEKES, M.: Medeni Usul Hukuku, s. 523.

779 AKKAYA, T.: age., s. 178-179 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2 KARSLLI, age., s. 811-813.

780 Bkz. Başlık 2.2.8.1.

781 KURT KONCA, DAMAR, age., s. 214.

782 BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 757.

aykırı olup olmadığı denetlenmektedir. Usule aykırılık her zaman mahkemenin verdiği nihai karara yansımayaabilir ya da yargılama sonucunda usule aykırılığın karara ne derece etkili olduğunun araştırılması mümkün olmayabilir. Bu nedenle kanun koyucu Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353. maddesinde usule aykırı bazı mutlak sebepler belirlemiştir. Buna göre, davaya bakması yasak olan hâkim tarafından yargılama yapılması, haklı ret sebebine dayanılarak reddedilen hâkimin yargılamayı yürütmeye devam etmesi, görevli veya yetkili mahkemenin görevsizlik veya yetkisizlik kararı vermiş olması, görevli ve yetkili olmayan mahkemenin davaya bakması, dava şartlarına aykırılık bulunduğu tespitine karşın yargılamaya devam olunması, taraflarca gösterilen delillerin toplanmadan veya toplanan deliller değerlendirilmeden karar verilmesi halleri mutlak usule aykırılık sebepleridir ve bölge adliye mahkemesi için esasına girmeden dava dosyasının tekrar ilk derece mahkemesine gönderilmesine karar verir⁷⁸³. Bunlar mahkemenin kararına etki edebilecek önemli yargılama hatalarıdır⁷⁸⁴.

İstinaf sebepleri 353. maddede sayılan hallerle sınırlı değildir. Kararı etkilediği değerlendirilen tüm usul kurallarına aykırılık halleri istinaf sebebi olarak gösterilebilir. Mahkemece usule aykırı olarak davanın açılmamış sayılmasına, davaların birleştirilmesine veya ayrılmasına, merci tayinine karar verilmiş olması da mahkemenin verdiği hükme etki edebilecek nitelikte olduğu için, bunlar da istinaf sebebi olarak ileri sürülebilecektir⁷⁸⁵.

İstinaf başvurusunda bulunulurken istinaf sebeplerinin gösterilmesinin yanı sıra Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 342/2-e maddesi gereğince istinaf gerekçelerinin de dilekçede belirtilmesi gerekmektedir. Böylece mahkeme belirtilen sebeplere ve sebeplerin gerekçelerine ilişkin doğrudan bir inceleme yapabilecek ve üst derece yargılaması daha kısa sürede tamamlanabilecektir. Ancak, hâkim kamu düzenine ilişkin hususlar istisnadır. Yani hakim gerek görmesi halinde, kamu

783BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku s. 756 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2210-2211 KARSILI, A. : age., s. 729 ALANGOYA Y YILDIRIM, DEREN-YILDIRIM, age., s. 523.

784ALANGOYA Y YILDIRIM, DEREN-YILDIRIM, age., s. 523.

785AKKAYA,age., s. 195 ÇİFTÇİ, age., 307vd KURT KONCA, DAMAR,age., s. 214.

düzenine ilişkin hususlarda, dilekçede yer alan sebep ve gerekçelerin dışına çıkarak bir inceleme yapabilecektir⁷⁸⁶.

3.1.4. İSTİNAF BAŞVURUSU

İstinaf başvurusu imzalı bir dilekçe ile yapılmaktadır. İstinaf başvuru dilekçesinde bulunması gereken hususlar Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 342. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre tarafların adı, soyadı, sıfatları, T.C. kimlik numaraları, kanuni temsilcilerinin veya vekillerinin ad, soyad ve adresleri, kararı veren mahkemenin bilgileri, kararın başvuran tarafa tebliğ tarihi, karar özeti, başvuru sebep ve gerekleri, istinaf talebi, ve başvuran asil veya vekilin imzasının istinaf başvuru dilekçesinde bulunması gereklidir⁷⁸⁷. İstinaf dilekçesinde, başvuranın kimliği ve imzasıyla, başvuru kararı yeteri kadar belli edecek kayıtların yer alması halinde diğer hususlar bulunmasa dahi, dilekçenin reddine karar verilmeyerek hak kaybını önlemek amacıyla⁷⁸⁸ Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi gereğince gerekli inceleme yapılır.

İstinaf dilekçesi, kararı veren iş mahkemesine verilebileceği gibi kararı veren mahkemeye gönderilmek üzere başka bir yer mahkemesine de verilebilir⁷⁸⁹ (HMK m. 343/1). İstinaf başvuru dilekçesi hangi mahkemeye verilmişse, o mahkeme tarafından bölge adliye mahkemesi başvuru defterine kaydedilir (HMK m. 342/1). İstinaf başvurusu başvuru defterine kayıt tarihinde yapılmış sayılır ancak burada bir ayırım yapmak gerekir. Harca tâbi olmayan davalar bakımından başvuru deftere kayıt tarihinde, harca tâbi davalarda ise harcın ödendiği tarihte yapılmış sayılır⁷⁹⁰. İstinaf

786KURT KONCA, DAMAR, age., s. 215.

787 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 593 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 352 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2219 vd. KURT KONCA, DAMAR, age., s. 216.

788Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı Madde Gerekçeleri, s. 177 KURT KONCA, DAMAR, age., s. 216.

789KURT KONCA, DAMAR, age., s. 215.

790AKKAYA, age., s. 170. KURT KONCA, DAMAR, age., s. 215. PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2222 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 593-594.

dilekçesine, karşı tarafın sayısı kadar örnek eklenmelidir. Örneklerden biri mahkeme dosyasında olmak kaydıyla dilekçe karşı tarafa karar veren mahkeme tarafından tebliğe çıkarılır. Karşı tarafın tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içerisinde istinaf dilekçesine cevap verme hakkı vardır. Cevap dilekçesi de istinaf başvuru dilekçesi gibi kararı veren ilk derece mahkemesine veya başka yer mahkemesine verilebilir. İki haftalık cevap süresi dolduktan sonra dosya tüm belge ve dilekçeleri ile birlikte yetkili ve görevli bölge adliye mahkemesine gönderilir⁷⁹¹.

Bölge adliye mahkemeleri ile ilgili yetki sözleşmesi yapılması mümkün değildir. Bölge adliye mahkemelerinin yargı çevrelerinin belirlenmesine, değiştirilmesine veya bu mahkemelerin kaldırılmasına Adalet Bakanlığı'nın önerisi üzerine Hâkimler ve Savcılar Kurulu'na karar verilir. Bu çerçevede, ilk derece mahkemesinin bulunduğu il, hangi bölge adliye mahkemesinin yetki çevresinde ise o bölge adliye mahkemesi istinaf yargılamasında kesin yetkilidir⁷⁹².

3.1.5.İSTİNAF İNCELEMESİ

Bölge adliye mahkemelerinde inceleme ön inceleme ve esastan inceleme olmak üzere ikiye ayrılır⁷⁹³. Bölge adliye mahkemesi istinaf incelemesinin başlamadan önce bir ön inceleme yapar. Bölge adliye mahkemelerinde yapılan ön inceleme ilk derece mahkemelerindeki ön incelemeden (HMK m. 137 vd.) farklıdır. İstinaf talebinin usulüne uygun olarak yapıp yapılmadığına dair bir ön incelemedir⁷⁹⁴. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 346. maddesi gereğince nihai kararı veren mahkeme istinaf başvurusunun süresinde olup olmadığı, kararın kesin nitelikte olup olmadığı ve harç ve giderlerin tam olarak yatırılıp yatırılmadığı hususlarını istinaf dilekçesinin verilmesinden hemen sonra incelemelidir. Ancak, ilk derece

791 **BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 760 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 595 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES ,** age., C. 3, s. 2233 **AKKAYA,** age., s. 171-172 **KURT KONCA, DAMAR,** age., s. 216.

792 **KONURALP,H.:** İstinaf Mahkemeleri Uluslararası Toplantı 7-8Mart, Ankara, 2003, s. 249 **AKKAYA,** age., s. 167 **ÇİFTÇİ,** 297 **KURT KONCA, DAMAR,** age., s. 217.

793 **AKKAYA,** age., s. 241.

794 **AKKAYA,** age., s. 241 **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 355.

mahkemesince yapılan incelemede, bu hususlarda var olan bir eksikliğin gözden kaçırılması ihtimaline binaen bölge adliye mahkemesi bir ön inceleme yapacaktır⁷⁹⁵.

Bölge adliye mahkemelerinde öncelikle gelen dosyanın ön incelemesi yapılmaktadır. Ön inceleme dosya üzerinden yapılan bir incelemedir. Yapılan ön inceleme ile yargılamanın başka daire tarafından yapılmasının gerekip gerekmediği, aleyhinde başvuru kararının istinaf yoluna tabi olup olmadığı, başvuru süresine riayet edilip edilmediği, başvuru şartlarının yerine getirilip getirilmediği, dilekçede başvuru sebeplerinin gösterilip gösterilmediğinin tespiti yapılarak dosyanın esasının incelenmesine geçilmeden Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 352. maddesi gereğince gerekli karar verilecektir⁷⁹⁶. Bununla birlikte, ön inceleme sırasında tespiti yapılamayan hukuka aykırılıklar, dosyanın esasının incelenmesi sırasında tespit edilecek olursa, bölge adliye mahkemesi istinaf başvurusunu gelinen aşamada da reddedebilecektir⁷⁹⁷ (HMK m. 353).

Yapılan ön incelemede kararın kesin olduğu, başvurunun süresi kaçırıldığı, başvuru şartlarının yerine getirilmediği tespit edilirse, istinaf başvurusu reddedilir. Ancak kanunda bu ret kararının hangi kanun yoluna tabi olduğu açıkça düzenlenmemiştir. Kural olarak bölge adliye mahkemesinin kararlarına karşı temyiz yoluna başvurabildiği için bölge adliye mahkemesinin ret kararına karşı da temyiz kanun yoluna başvurulabilecektir⁷⁹⁸.

795BUDAK, KARAASLAN, age., s. 355.KURT KONCA, DAMAR, age., s. 218.

796BUDAK, KARAASLAN, age., s. 355 PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, s. 528 İstinaf dilekçesinin aleyhine istinafa başvuru tarafına gönderilip taraf teşkili sağlanamaması halinde Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 352. maddesindeki başvuru şartlarının yerine getirilmemiş olacağı yönünde bkz. İstanbul BAM, 14. HD., 09/12/2016 Tarih, 2016/18 Esas yine süresinde yapılmayan istinaf başvurusunun bölge adliye mahkemesinin ön incelemesi sonucu reddi hakkında İstanbul BAM, 14. HD., 22/09/2016 Tarih, 2016/1 Esas.

797AKKAYA, age., s. 241KURT KONCA, DAMAR, age., s. 218.

798KURT KONCA, DAMAR, age., s. 219, BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s.

761 AKKAYA, age., s. 253 ÇİFTÇİ, age., s. 585.

Ön inceleme aşamasının sonunda başvuruda bir eksiklik tespit edilmezse, bölge adliye mahkemesinin vereceği bir ara kararla inceleme aşamasına geçilecektir. Başvuru sebepleri veya gerekçeleri hiç gösterilmemiş ise, istinaf başvurusu reddedilmeyip dosya kamu düzenine ilişkin hususlar bakımından esastan incelemeye geçilir.

Esastan inceleme heyetçe veya görevlendirilecek bir üye tarafından yapılabilir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 354. maddesinde incelemenin hangi hallerde heyetçe hangi hallerde görevlendirilecek üye tarafından yapılacağı açıkça düzenlenmediğinden bu durum ilgili daire başkanlığının takdirindedir. Şayet inceleme görevi bir üyeye verilmiş ise, üye inceleme sonucunda bir rapor hazırlayacak ve mahkeme heyetine sunacak, karar yine heyetçe verilecektir⁷⁹⁹.

Bölge adliye mahkemesi esastan incelemesini yaparken, istinaf incelemesiyle ilgili özel hüküm bulunmayan hallerde, ilk derece mahkemesinde uygulanan yargılama usûlünü uygulayacaktır (HMK m. 360). İş mahkemelerinde kural olarak basit yargılama usulü uygulandığından iş mahkemesince verilen bir nihai karara karşı başvuru istinaf yolunda da basit yargılama usulü uygulanacaktır⁸⁰⁰. Ancak, tahkikat aşamasında esasa ilişkin incelemenin yapılacağı tahkikat aşamasından önceki dilekçeler teatisi ve ön inceleme aşamalarında Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda öngörülen istinafa ilişkin özel usullerin uygulanması gerekmektedir⁸⁰¹.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353. maddesinde istinaf incelemesinde duruşma yapılmadan karar verilebilecek haller düzenlenmiştir. İncelemeyi yapacak üye veya heyet öncelikle bu maddede düzenlenen hallerin var olup olmadığını araştıracaktır. Şayet bu maddede sayılan hallerden biri mevcutsa inceleme sonunda oluşturulacak raporda bu durum belirtilecektir. Fakat heyet karar verirken hazırlanan bu rapor ile bağlı değildir. Bu aşamaya kadar yapılan inceleme, kanun gereği

799PEKCANITEZ, H. ATALAY, ÖZEKES, Medeni Usul Hukuku, s. 529 ARSLAN R. YILMAZ E. TAŞPINAR AYVAZ S. HANAĞASI E.: age., s. 604 BUDAK, A. C. KARAASLAN, V.: age., s. 360 PEKCANITEZ H. TAŞ KORKMAZ, H. AKKAN M. ÖZEKES M.: age., C. 3, s. 2256 vd.

800AKKAYA, age., s. 261.

801KURT KONCA, DAMAR, age., s. 220 AKİL, C.: İstinaf Kavramı, s. 319 AKKAYA, age., s. 261.

duruşmasız olarak yapılacaktır⁸⁰². Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353. maddesinde sayılan haller dışında istinaf incelemesi duruşmalı olarak yapılacaktır. Fakat mahkeme duruşma yapılıp yapılmayacağı hususunu her somut olay için ayrı ayrı değerlendirecektir. Yapılan değerlendirmede, dilekçede belirtilen gerekçeler ve sebepler dikkate alınacaktır ancak istinaf incelemesinin duruşmalı yapılabilmesi için istinaf başvurusunda bulunan tarafın dilekçesinde duruşma talep etmesi aranmaz. Şayet incelemenin duruşmalı yapılmasına karar verilmiş ise, belirlenen duruşma gün ve saati taraflara tebliğ edilir. Tebligatta tarafların duruşmaya gelmemesi halinde yargılamaya yokluklarında devam olunacağı ve yokluklarında karar verileceği, tarafların mazeretsiz olarak katılmadıkları duruşmada yapılan işlemlere itiraz edemeyecekleri ihtar olunur⁸⁰³.

Bölge adliye mahkemesince dosyanın esası hakkında yapılan incelemede istinaf başvurusunda bulunan taraf veya taraflarca istinaf başvuru dilekçelerinde ileri sürülen sebepler, ilk derece mahkemesinin vakıa tespitlerinin veya delil değerlendirmelerinin hatalı veya eksik olduğunu göstermekte ise, bölge adliye mahkemesi ilk derece mahkemesinin vakıa tespitleri ile bağlı değildir. Tespit edilen bu hatanın düzeltilmesi için bölge adliye mahkemesi bizzat bir inceleme yapacaktır. Yapılan incelemede gerekli görüldüğü takdirde tanıklar yeniden dinlenebilecek, yeni bir bilirkişi raporu tanzim ettirilebilecek, keşif yapılabilecektir⁸⁰⁴.

Re'sen araştırma ilkesinin uygulanmayacağı dava veya işler bakımından bölge adliye mahkemesinin bunları araştırabilmesinin iki koşulu vardır. Birincisi ilk derece yargılamasında bunların ileri sürülmüş olması, ikincisi ise istinaf dilekçesinde de bu delillerden bahsedilmiş olmasıdır⁸⁰⁵. Buna göre, iş mahkemesinde usulüne uygun olarak gösterildiği hâlde incelenmeksizin reddine karar verilen veya mücbir

802ÇİFTÇİ, age.,s. 593-594 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 599 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 362 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2258.

803AKKAYA, age., s. 309-310 AKİL, C.: İstinaf Kavramı, s. 326 KURT KONCA, DAMAR, age., s. 221 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 601 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2264.

804ÇİFTÇİ, age., s. 625 KURT KONCA, DAMAR, age., s. 222 AKKAYA, age., s. 285-286.

805ÇİFTÇİ, age., s. 625.

bir sebeple gösterilmesine olanak bulunmayan deliller Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 357/3. maddesi gereğince bölge adliye mahkemesince incelenebilecektir. Şayet bir vakıa ilk derece mahkemesinde ileri sürülmemiş ise re'sen dikkate alınması gerekenler hariç, istinaf incelemesinde dikkate alınamayacaktır⁸⁰⁶ (HMK m 357/3).

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 357'nci maddesinde istinaf yargılamasında yapılamayacak işler hüküm altına alınmıştır. Buna göre, bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerine karşı dava açmak, davaya müdahale, ıslah, davaların birleştirilmesi talebinde bulunmak, ilk derece mahkemesinde ileri sürülmemiş iddia ve savunmaların ileri sürülmesi ve yeni delillere dayanmak istinaf yargılaması sırasında yapılamayacak işlemler olarak sayılmıştır⁸⁰⁷. Kanımızca istinaf aşamasında ıslah yolu ile yalnızca talep sonucun artırılabilmesine ilişkin bir düzenleme yapılması isabetli olacaktır. Çünkü işçilik alacağı ve tazminat davalarında işçiler tarafından genellikle kısmi dava açılmakta, bilirkişi tarafından hazırlanan rapor çerçevesinde talep sonucu ıslah edilmektedir. İstinaf aşamasında yapılan yargılama çerçevesinde bilirkişi raporuna başvurulması gibi durumlarda taraflara talep sonucunu artırabilmesi için ıslah hakkının tanınması işçinin korunması ilkesi ile bağdaşacak ve hak kayıplarının yaşanmasının önüne geçecektir.

3.1.6.İSTİNAF YARGILAMASI NETİCESİNDE VERİLEBİLECEK KARARLAR

Bölge adliye mahkemesince duruşmalı veya duruşmasız olarak yapılan inceleme neticesinde bir karar verilecektir. Dosyanın incelemesini yapmak üzere bir üye hakimin görevlendirildiği hallerde dahi karar heyetçe verilecektir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 359. maddesinde, kararda kararı veren bölge adliye mahkemesi ilgili hukuk dairesi başkanı, üyeleri ve zabıt kâtibinin ad, soyadları, sicil numaraları, tarafların ad, soyadları, adresleri ve T.C. kimlik numaraları, varsa kanuni temsilcilerinin adı, soyadı ve adresi, tarafların iddia ve savunmaları, ilk derece

806KURT KONCA, DAMAR, age., s. 222 AKKAYA, age., s. 285-286 ÇİFTÇİ, age., s. 624-626 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 601.

807AKKAYA, age., s. 293.

mahkemesinin kararı, ileri sürülen istinaf sebepleri, delillerin değerlendirilmesi, hüküm sonucu ve varsa kanun yolu ve süresi, kararın verildiği tarih, başkan ve üyeler ile zabıt kâtibinin imzaları, gerekçeli kararın yazıldığı tarih yer almalıdır⁸⁰⁸.

Bölge adliye mahkemesince yapılan istinaf talebine ilişkin inceleme neticesinde üç farklı hal söz konusu olabilecektir. Bu hallerin İlki ilk derece mahkemesince verilen kararının usulen ve esasen doğru olduğunun tespit edilmesidir. Bu halde istinaf talebinin reddine karar verilecektir. Bu karar ilk derece mahkemesi tarafından usulüne uygun yargılama yapıldığı, maddî hukukun doğru eksiksiz uygulandığı ve hükmün doğru kurulduğu anlamına gelmektedir. Dilekçede ileri sürülen istinaf sebeplerinin var olmadığının tespiti ile ilk derece mahkemesinin nihai kararının değiştirilmeden kabul edildiği durumlarda bölge adliye mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilecektir. Bölge adliye mahkemesince verilen bu kararın temyizi mümkün değilse, hüküm istinaf başvurusunun esastan reddi kararı ile kesinleşecektir⁸⁰⁹.

İkinci hal bölge adliye mahkemesinin ilk derece mahkemesince yapılan yargılamada, bir eksiklik bulunmadığını ancak kanunun olaya uygulanmasında hata edildiği fakat bu hatanın yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediği veya kararın gerekçesinde hata edildiği haldir. Bu durumda bölge adliye mahkemesi kararı düzelterek yeniden esas hakkında karar verecektir. Bilhassa ilk derece mahkemesi kararında bir takım maddî hataların veya hesap hatalarının yer aldığı tespit edildiği takdirde yeni bir yargılama yapılmasına ve kararın esasını değiştirmeye gerek olmaksızın kararın düzeltilmesi yeterli olacaktır⁸¹⁰.

808**KONCA, DAMAR**, age., s. 224 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 604-605 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 3, s. 2264 **BUDAK, KARAASLAN**, age., s. 360.

809**PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES**, Medeni Usul Hukuku, s. 532-534 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 604. **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 3, s. 2269 **BUDAK, KARAASLAN**, age., s. 360.

810**ÖZEKES, M.:** Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Medeni Usul Hukukunda Yeni Kanun Yolu Sistemi, İstinaf-Temyiz, Ankara, 2011, s. 82 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 604-605. **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES**, age., C. 3,

Davacı taraf, hükmün bir kısmı için istinaf yoluna başvurmuşsa, başvurulmayan kısım bakımından bölge adliye mahkemesince bir inceleme yapılmayacak ve ilk derece mahkemesi kararının bu kısmı aynen muhafaza edilecektir⁸¹¹.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-a maddesinde düzenlenen usûlî hataların söz konusu olduğunun tespit edildiği durumlarda, bölge adliye mahkemesi duruşma yapmaksızın esası incelemeden ilk derece mahkemesinin kararını kaldırarak, yeni bir karar verilmesi adına dosyasının ilk derece mahkemesine gönderilmesine karar verecektir⁸¹². Gönderilecek mahkeme kararı veren ilk derece mahkemesi olabileceği gibi, bölge adliye mahkemesince görevli ve yetkili mahkeme olduğu tespit edilen kendi yargı çevresindeki başka bir yer mahkemesi veya başka bölge adliye mahkemesi olabilir. Dosyanın belirtildiği şekilde esasa girilmeksizin gönderilmesi kararı usule ilişkin, nihai bir karardır⁸¹³.

Bölge adliye mahkemesince başvuranın istinaf sebeplerinin yerinde görülmesi veya re'sen araştırılıp incelenen hususlar bakımından ilk derece mahkemesince verilen kararın hukuka uygun bulunmaması halinde ise, ilk derece mahkemesi kararı kaldırılıp yeniden esas hakkında bölge adliye mahkemesince bir karar verilecektir. İlk derece mahkemesi davanın reddine karar vermiş, bölge adliye mahkemesi ise yaptığı incelemede bu kararın yanlış olduğu kanaatine varmış ve ilk derece mahkemesinin kararını kaldırarak onun yerine geçmek suretiyle, davanın kısmen veya tamamen kabulüne karar vermiş olacaktır⁸¹⁴. Yine ilk derece mahkemesinin, davanın kabulüne karar vermesinden sonra, istinaf aşamasında

s. 2274 **BUDAK, KARAASLAN**, age., s. 360 **KONCA, DAMAR**, age., İş Yargısında İstinaf Kanun Yolu, s. 225.

811 **ÇİFTÇİ**, age., s. 842-845.

812 **PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES**, Medeni Usul Hukuku, s. 606 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 603 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN ÖZEKES**, age., C. 3, s. 2271 **BUDAK, KARAASLAN**, age. s. 360 **KONCA, DAMAR**, age., s. 225 **ÇİFTÇİ**, age., s. 808.

813 **AKKAYA**, age., s. 324 **KONCA, DAMAR**, age., s. 225 **ÇİFTÇİ**, age., s. 808.

814 **PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES**, Medeni Usul Hukuku, s. 605-608 **KONCA, DAMAR**, age., İş Yargısında İstinaf Kanun Yolu, s. 226.

yapılan incelemede, bölge adliye mahkemesince ilk derece mahkemesinin kabul kararı kaldırılarak davanın esasın reddi yönünde bir karar verebilmesi mümkündür⁸¹⁵.

3.2.TEMYİZ KANUN YOLU

Temyiz, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 361 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Temyiz mahkemelerce verilen kesin olmayan ve kanunen temyizi kabil olan nihai kararların Yargıtay tarafından incelenip yapılan inceleme neticesinde kararın onanması, değiştirilmesi yahut bozulması ile neticelenen bir kanun yoludur⁸¹⁶.

Temyiz incelemesinde incelemeye tabi kararın hukuka veya yasaya uygun olup olmadığı yönünden bir denetim yapılır. Temyiz incelemesi sırasında yeri vakıalar ileri sürülemeyeceği gibi yeni deliller de gösterilemez⁸¹⁷.

Kararın temyizi kabil bir nihai karar olması temyiz yoluna başvurabilmek için tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda başvuruda bulunanın temyize başvurmakta hukuki yararının bulunması gerekmektedir. Bu sebeple temyiz yoluna başvurma hakkına sadece aleyhine karar verilen taraf değil hukuki yararı bulunmak koşuluyla lehine karar verilen taraf da başvurabilir⁸¹⁸.

815AKKAYA, age., s. 335

816KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 528 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 606 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2275 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 373.

817ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 608.

818 BELEÇ, M. ÖZAYKUT, S.: Karşılaştırmalı-Açıklamalı-Şerhli ve Gerekeçeli Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Ankara, 2014, s. 1326 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 645 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2286 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 373.

3.2.1.İŞ YARGISINDA TEMYİZ

Temyiz, bölge adliye mahkemelerince verilen, konusunun değeri ve miktarı belli bir meblağı aşan nihai kararlar ve hakem kararlarının iptal edilmesi talebi üzerine verilen kararlara karşı Yargıtay nezdinde gidilen olağan bir kanun yoludur (HMK m. 361 vd)⁸¹⁹.

5521 sayılı Kanun döneminde iş mahkemelerinde temyiz süresi ve bu sürenin başlangıç tarihi Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na göre farklılık arz etmekteydi⁸²⁰. 7036 sayılı Kanun ile iş mahkemelerinde kanun yoluna ilişkin düzenlemeler süre ve sürenin başlangıç tarihi itibariyle Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile paralel hale getirilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, iş mahkemelerinde kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar. (İş M. K. m. 7/4). İş Mahkemeleri Kanununda, kanun yoluna başvuru süresine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9'uncu maddesinde yer alan "bu kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 6100 sayılı Kanun hükümleri uygulanır" düzenlemesi gereğince 361. maddesine göre temyize başvuru süresi kararın tebliğinden itibaren iki hafta olacaktır. Bu süre, ilamın usulen taraflardan her birine tebliğiyle işlemeye başlar." Bu durumda Yeni İş Mahkemeleri Kanununda kanun yoluna başvurma süresi kararın tebliğinden itibaren iki haftadır⁸²¹.

3.2.1.1.İş Mahkemeleri Kanunu'nda Temyiz Düzenlemesi

Özel kanun niteliğinde olan İş Mahkemeleri Kanunu'nda iş mahkemelerince verilen kararların temyizine ilişkin özel bir hükme yer verilmiştir. Buna göre Kanunun 8. maddesinde temyiz edilemeyen iş yargısı kararları sayılmıştır. Bunun haricinde hukuk yargılamasında genel kanun olan Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun

819ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 606.

8205521 sayılı Kanun'un 8. maddesi gereğince, karar yüze karşı verilmişse tefhimden itibaren, karar tarafların yokluğunda verilmişse tebliğden itibaren 8 gün içinde kanun yoluna başvurulabiliyordu. Bkz. DOĞAN, Ö. OĞUZ, Ö.: age., s.313.

821ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 609 KÖME AKPULAT, age., s.. 318.

kanun yollarına ilişkin hükümlerinin iş mahkemelerince verilen kararlar bakımından da uygulanacağı hüküm altına alınmıştır⁸²²(İş M. K. m 7/4).

Buna göre diğer kanunlarda yer alan hükümler saklı kalmak üzere 7036 sayılı Kanun'un 8. maddesinde açıkça sayılan haller bakımından temyiz yoluna başvurmak mümkün olmayacaktır. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesinde yer alan, "fesih bildirimine itiraz davalarının ivedilikle sonuçlandırılacağı, mahkemece verilen kararlar hakkında istinaf yoluna başvurulduğu takdirde bölge adliye mahkemesince ivedilikle verilecek kararın kesin olacağı" şeklindeki düzenleme gereğince, bu madde kapsamında kalan fesih bildirimine itiraz davalarına karşı temyiz yoluna başvurmak mümkün olmayacaktır (İş M. K. m. 8/1-a). Yine işveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlara karşı temyiz yoluna başvurulması mümkün değildir (İş M. K. m. 8/1-b)⁸²³.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/1. maddesinde düzenlenen, işverenin, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden bulunmaksızın ve sebebini açık ve kesin bir şekilde yazılı olarak belirtmeden feshetmesi halinde, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir aylık süre içerisinde temsilci veya üyesi bulunulan sendikanın bu fesihe karşı açacağı davalarda verilen kararlara karşı temyiz yoluna başvurmak mümkün değildir. 6356 sayılı Kanun'un 25/5. maddesi ile bu maddenin işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanacağı düzenlemesine yer verilmiştir. Dolayısıyla bu kişiler bakımından açılan madde kapsamındaki davalar da temyiz kanun yoluna götürülemez. Yine 6356 sayılı Kanun'un 34/4. maddesinde yer alan, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan nitelikte olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıkların işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemece onbeş gün içinde karara bağlanacağı ve bu karara karşı istinaf yoluna başvurulduğu takdirde bölge adliye mahkemesinin onbeş gün içinde kesin olarak uyuşmazlığı karara bağlayacağı düzenlemesi gereğince bu uyuşmazlıklara karşı temyiz yoluna başvurulamayacaktır. Aynı kanunun 53/1

822KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 530-532 KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, s. 721 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 743.

823KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, s. 723.

maddesinde, uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca açılacak davada mahkemenin en geç iki ay içerisinde karar vereceği, bu karara karşı istinaf yoluna başvuru yapıldığı takdirde bölge adliye mahkemesinin uyuşmazlığı iki ay içerisinde kesin olarak karara bağlayacağı düzenlemesine yer verilmiştir. Bölge adliye mahkemesinin kararının kesin nitelikte olacağı kanun koyucu tarafından açıkça düzenlendiğinden bu kararlara karşı da temyiz yolu başvurusu kapalıdır. Kanunun 71/1. maddesinde ise, grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığı hususunun tespiti için açılacak davalarda mahkemenin bir ay içinde karar vereceği ve bu karara karşı istinaf yoluna başvurulduğu takdirde bölge adliye mahkemesinin de bir ay içinde kesin olarak bir karar vereceği düzenlemesine yer verilmiştir. Bu tespit davaları bakımından da temyiz yolu kapalı olacaktır⁸²⁴.

Yine 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 10. maddesinin 8. fıkrasında düzenlenen, görevli mahkeme tarafından Türk Medeni Kanunu hükümleri gereğince tayin edilecek bir veya üç kayyım belirlenmesi kararına karşı da temyiz yoluna başvurulamayacaktır. Son olarak 4688 sayılı Kanun'un 14/4 maddesi gereğince haklı bir sebep göstermeden sendika üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde açabileceği⁸²⁵ davalar neticesinde verilecek mahkeme kararları bakımından temyiz yoluna başvurmak mümkün değildir⁸²⁶.

7036 sayılı Kanun'un 8. maddesinde açıkça sayılan bu haller dışında diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır. Örneğin Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 9/3, 15/1, 16/2, 19/4, 43/3-2. cümle, 61/2, 65/2-3. maddelerinde yer alan düzenlemeler gereğince bu hallerde verilecek kararlar kesin mahiyette olduğundan bu kararlara karşı temyiz yoluna başvurulması mümkün değildir⁸²⁷. Yine 4857 sayılı yasanın 79. maddesinde yer alan işin durdurulması veya işyerinin kapatılması

824KÖME AKPULAT, age., s. 19 vd. **BOZKURT, H., A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku, s. 723 vd.

825Ankara, BAM, 5. HD., 09/042019 Tarih, 2019/1048 Esas, 2019/615 Karar.

826**KAR, B.:** İş Yargılaması Usulü, s. 675.

827**ÖZBEK, age., 39 ÖZEKES, M.:** HMK'da Yargılama Usulleri Bakımından Getirilen Yenilikler, TAA HMK Toplantısı, (<http://web.e-baro.web.tr/uploads/25/12.pdf>), 25/11/2017 .

kararına karşı işveren tarafından mahkemeye yapılacak itirazın 6 iş günü içinde karara bağlanacağı ve bu kararın kesin bir karar olduğu düzenlemesi gereğince bu kararlara karşı temyiz yolu kapalıdır⁸²⁸.

3.2.1.2.Temyizi Kabil İş Yargısı Kararları

7036 sayılı Kanun özel kanun mahiyetinde olduğundan temyize ilişkin Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 361 vd. maddeleri iş yargılamasında da uygulanacaktır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 361. maddesinde temyiz edilebilen kararlar düzenlenmiştir. Buna göre, bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerince verilen temyizi kabil nihai kararlar ile hakem kararlarının iptali talebi üzerine verilen kararlara karşı temyiz yoluna başvurulabilecektir⁸²⁹. Aleyhine karar verilen taraf temyiz yoluna başvurabileceği gibi lehine karar verilen taraf da hukuki yararının bulunması koşuluyla hükmü temyiz edebilecektir⁸³⁰. Kanunda açıkça kesin olduğu veya temyizinin kabil olmadığı belirtilen kararlar dışında kural olarak mahkeme kararlarının temyizi mümkündür. Bu nedenle bu başlık altında temyizi mümkün olmayan kararlara Hukuk Muhakemeleri Kanunu'ndaki genel hükümler ışığında değineceğiz.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362/1-a maddesi gereğince, konusu para veya para ile ölçülebilen değerler olan davalar bakımından⁸³¹ temyiz sınırı 58.800 Türk Lirası'dır. Yani miktar ve değeri 58.800 Türk Lirasını geçmeyen davalara

828SARI, O.: Türkiye'de İşyeri ve Sendika Denetimi,,İstanbul, 1997, s. 260.

829ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 607 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2278 BUDAK, A. C. KARAASLAN, V.: age., s. 373.

830PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2278.

831Konusu para olan veya para ile ölçülebilen davalarda verilen nihai kararlar bakımından istinaf yoluna başvurulabilmesi için kanuni parasal sınır ise 4.400 TL'dir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Başlık 3.1.1.2.1.

ilişkin kararlar temyiz edilemeyecektir⁸³². Alacağın bir kısmının dava edildiği hallerde temyiz sınırı yine alacağın tamamına göre belirlenecektir⁸³³.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu nihai kararların temyize tabi olabileceği kuralına dava konusunun para veya para ile ölçülebilen bir şey olması durumunda dava olunan şeyin tutarı ve değeri bakımından bir kısıtlama getirmiştir. Buna göre temyiz sınırının altında kalan davalara ilişkin hükümler kesindir⁸³⁴. Temyiz edilemeyen kararlar Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, miktar ve değeri 2019 yılı için 58.800 TL'yi geçmeyen davalara ilişkin kararlar, kira ilişkisinden doğan ve miktar veya değeri itibarıyla temyiz edilebilen alacak davaları hariç olmak üzere dördüncü maddede gösterilen davalar ile (23/6/1965 tarihli ve 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunundan doğup taşınmazın aynına ilişkin olan davalar hariç) özel kanunlarda sulh hukuk mahkemesinin görevine girdiği belirtilen davalarla ilgili kararlar, yargı çevresi içindeki ilk derece mahkemeleri arasındaki yetki ve görev uyuşmazlıklarını çözmek üzere verilen kararlar ile merci tayinine dair kararlar, çekişmesiz yargı işlerinde verilen kararlar, soy bağına dair sonuç doğuran davalar müstesna olmak üzere nüfus kayıtlarının düzeltilmesine ilişkin davalara ilişkin kararlar, geçici hukuki korumalar hakkında verilen kararlar ve yargı çevresi içinde yer alan ilk derece mahkemelerinin hakimlerinin davayı görmesine hukuki ya da fiili engellerin çıkması halinde davanın yargı çevresindeki başka bir mahkemeye nakline ilişkin kararların temyizi kural olarak mümkün değildir⁸³⁵.

Yürürlükteki hukuk kurallarına aykırı olmakla birlikte istinaf veya temyiz incelemesinden geçmeksizin kesinleşen kararlar bakımından ise Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 363. maddesi ile kanun yararına temyiz müessesesi

832ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 607 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2280 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 373.

833BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s.723.

834BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku, s.724.

835 GÜNAY, İ. C.: İş Davaları, s. 111-114 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 609 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2280 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 399.

getirilmiştir⁸³⁶. İlk derece mahkemelerinin ve bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerinin kanun yollarının kapalı olması sebebiyle verildiği anda kesin olan kararlar ile, kanun yolu açık olmasına karşı taraflarca kanun yoluna başvurulmamış oluşu veya başvuru süresinin kaçılması sebepleriyle istinaf yahut temyiz incelemesinden geçmeksizin kesinleşen kararlara karşı Adalet Bakanlığı veya Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından yürürlükteki hukuka aykırı oldukları ileri sürülerek kanun yararına temyiz yoluna başvurulabilecektir. 363. madde düzenlemesinden anlaşıldığı üzere kanun yararına temyiz yoluna başvurma yetkisi, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı ile Adalet Bakanlığına tanınmıştır⁸³⁷. Kanun yararına temyiz talebi üzerine Yargıtay ilgili hukuk dairesince yapılacak inceleme neticesinde, başvurunun yerinde olduğu ve kararın hukuka aykırı bir nitelikte olduğu sonucuna varılır ise, kararın bozulmasına karar verilecektir. Fakat verilecek bu karar daha önce kesinleşmiş olan karardan doğan hukuki sonuçları ortadan kaldırmayacaktır. Bu karar sadece kararın hukuka aykırılık teşkil etmesi sebebiyle, bundan sonra benzer olaylarda aynı şekilde karar verilmesinin önüne geçmek adına hukuka aykırılığın tespiti niteliğindedir⁸³⁸. Kanun yararına bozmaya karar veren Yargıtay ilgili hukuk dairesi, bozma kararının bir örneğini Adalet Bakanlığı'na gönderir ve Bakanlıkça bu karar Resmi Gazete'de yayımlanır⁸³⁹. Böylece benzer hukuki yanlışlıkların tekrarlanmasının önüne geçilmesi amaçlanır.

3.2.2. TEMYİZ SÜRESİ

İş Mahkemeleri Kanunu ile iş yargısında temyiz süresine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından temyiz süresi Hukuk Muhakemeleri Kanunu'ndaki genel hükümlere göre belirlenecektir. Buna göre temyiz süresi bölge adliye

836ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 621 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2319 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 406 KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, s. 741.

837BELEÇ, ÖZAYKUT, age., s. 1338 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 621-622 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2320 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 406 KAR, B.: İş Yargılaması Usulü, s. 741.

838PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, Medeni Usul Hukuku, s. 2320-2321.

839ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 622 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2320.

mahkemesi kararının tebliğinden itibaren iki haftadır. Yargıtay'a başvurma tarihinin başlangıcı temyiz dilekçesinin mahkemece kayıt tarihi olacaktır⁸⁴⁰. Fakat hakim temyiz dilekçesi doğrudan hakime iletilmiş hakim havale yaptıktan sonra mahkeme personeli ile kaleme göndermiş ise temyiz tarihi hakim havale tarihi olacaktır. Süresi geçtikten sonra yapılan temyiz başvuruları reddedilecektir⁸⁴¹. Burada temyiz süresinin uzunluğuna ilişkin işçinin uyuşmazlığın en kısa sürede kesin bir hükümle çözümlenmesindeki menfaati ile etkili bir şekilde çözümlenmesi arasındaki menfaatinin çatıştığı söylenebilir. İş yargısı zayıf durumda olan işçinin korunmasını ve bir an evvel iş uyuşmazlıklarının kesin hükümle sonuçlanıp, işçinin hukuki durumunun belirlenmesini amaçladığı için, iş yargısında sürelerin daha kısa olmasının, işçi lehine yorum ilkesine daha uygun olacağı söylenebilir. Ancak diğer taraftan, sürelerin kısa oluşu tarafların etkin hukuki koruma ihtiyacının karşılanmasının önüne geçebilmektedir. Zira, temyiz dilekçesinin bir dava dilekçesi gibi, somutlaştırma ilkesine uygun bir şekilde hazırlanması gerektiğinden, üzerinde düşünülerek yazılmasında fayda vardır. Etkin hukuki korumanın sağlanması için temyiz dilekçesinin ayrıntılı ve kapsamlı bir şekilde yazılması adına yeterli bir başvuru süresinin bulunması gerekmektedir⁸⁴².

3.2.3.TEMYİZ SEBEPLERİ

Mahkemelerce verilen nihai kararlar, ilk derece mahkemesince bir hukuk kuralının yanlış uygulanması sebebiyle temyiz edilebilir. Yani temyiz sebepleri bir hukuk kuralının yanlış uygulanmış oluşuna dayanır. Hukuk kuralından anlaşılması gereken kanunun, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve bu kanun ve kararnamelere aykırı olmayan yönetmeliklerin⁸⁴³ yanlış veya eksik uygulanması veya hiç

840ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 609 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2357 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 378.

841BOZKURT, H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 729.

842KURT KONCA, N. DAMAR, C.: age.,s. 211.

843 AKYILMAZ, C.: 2017 Anayasa Değişikliğine Göre Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri, AHBVÜHFD., C. 23, S.1, 2019, s. 201.

uygulanmamasıdır. Yahut anayasa aykırı hüküm kurulmasıdır⁸⁴⁴. Tüm bunların yanı sıra hukuk kuralı terimi yazılı bir hukuk kuralının bulunmadığı hallerde örf ve adet hukukunu da kapsar. Yine yabancı hukukun uygulanması gereken davalarda yabancı hukukun uygulanmaması veya eksik ya da yanlış uygulaması temyiz sebebi teşkil edecektir. Bunun yanı sıra bir hukuk kuralının yanlış uygulanmasının temyiz sebebi sayılabilmesi için hukukun yanlış uygulanmasının verilen karara etkisinin olması gerekir. Hukuk kuralının yanlış uygulanması ile verilen karar arasında bir nedensellik bağının bulunması yani o kural yanlış uygulanmasa verilen karar başka türlü olacak idi ise bu durumda kuralın yanlış uygulanışı temyiz sebebi teşkil edebilecektir⁸⁴⁵.

Temyiz sebepleri maddi hukuka dayanan temyiz sebepleri ve usul hukukuna dayanan temyiz sebepleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Maddi hukuka ilişkin temyiz sebepleri bir maddi hukuk kuralının yanlış uygulanması ihtimalinde ortaya çıkacaktır. Burada nedensellik bağının tespiti kolaydır⁸⁴⁶. Örneğin İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen haklı sebeplerden birine dayanmaksızın işçinin iş sözleşmesini fesheden bir işverene karşı işçinin açacağı feshin geçersizliği davasında mahkeme işveren lehine karar vermiş ise bu karar bakımından İş Kanunu'nun 18. maddesinin uygulanmamış oluşu temyiz sebebi teşkil edecektir⁸⁴⁷.

Usul hukukuna dayanan temyiz sebepleri bakımından kanun kural olarak karara etki eden yargılama hatası ve eksiklikler kriterini aramıştır. Buna göre, kural olarak temyiz edilen bir karara ilişkin davada yapılmış bütün usule aykırılıklar değil yalnızca karara etki eden usule aykırılıklar bozma sebebi teşkil edecektir. Bu temyiz

844 **DEYNEKLİ, A.:** Medeni Usul Hukukunda Yeni Kanun Yolunun Mevcut Dosyalara Etkisi, SİHD., S. 4, Eylül, 2011, s. 37 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C.3, s. 2353.

845 **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 532-533 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 608-609 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C. 3, s. 2352-2356 **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 399-400.

846 **PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES,** Medeni Usul Hukuku, s.617.

847 **KAR, B.:** İş Güvencesi ve Uygulaması, s. 850 vd. Yargıtay 9. H.D., 11/04/2019 Tarih, 2019/3559 Esas, 2019/8561 Karar.

sebeplerine nispi temyiz sebepleri denilmektedir⁸⁴⁸ (HMK m. 371/1-ç). Örneğin, mahkeme davacıya dava dilekçesindeki eksiklikleri tamamlaması adına kanunda düzenlenen bir haftalık süre (HMK m. 119/2) yerine iki hafta süre vermiş ise, bu usuli eksiklik yargılama sonunda verilecek hükmü etkileyecek mahiyette olmadığından bozma sebebi teşkil etmeyecektir. Buna karşılık örneğin, sözlü yargılama duruşmasında tefhim edilen kısa karar ile sonrasında tebliğ edilen gerekçeli karar arasında çelişki bulunması⁸⁴⁹ (HMK m. 298/2) karara etki eden bir usule aykırılık olacağından bozma sebebi olacaktır⁸⁵⁰.

Usul hukukuna dayanan temyiz sebepleri bazı önemli usul hukuku kurallarının yanlış uygulanması veya uygulanmaması halinde ortaya çıkar. Dava şartlarına aykırılık bulunması, birbirine çelişik karar verilmiş olması ve delillerin yasal bir sebep olmaksızın reddedilmiş olması halleri mutlak temyiz sebepleridir ve bu hallerde Yargıtay o usul hukuku kuralının yanlış uygulanmasıyla hüküm arasında bir nedensellik bağının olup olmadığını araştırmaksızın nedensellik bağı varsayarak hükmü bozacaktır⁸⁵¹. Buna karşılık şayet mahkemenin yapmış olduğu usul hatası sonuç üzerinde etkili değilse bu durumda bu yanlışlık mutlak temyiz sebebi teşkil etmeyecektir ve bu halde Yargıtay hükmü sadece bu sebebe dayanarak bozmayacaktır⁸⁵².

848ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 609 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2355 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 377.

849Yargıtay, 9. HD., 25/04/1983 Tarih, 1983/1700 Esas, 1983/4087 Karar sayılı kararında kısa karar ile gerekçeli kararın birbirinden farklı olması nedeniyle hükmü bozmuştur Yargıtay 9. HD. 04/07/2019 Tarih, 2017/11362 Esas, 2019/15045 Karar.

850BUDAK, KARAASLAN, age., s. 377-378 Yargıtay, İBK, 10/04/1992 Tarih, 07/04, RG. 10/06/1992, s. 21254.

851ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 609 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2355 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 378.

852DELİDUMAN, S.: İş Mahkemeleri Kararlarının Katılma Yolu İle Temyizi Mümkün Müdür?, AÜHFED., S.1-2, 2003, s. 3369 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 533-534.

3.2.4. TEMYİZ İNCELEMESİ

Temyiz incelemesi için hangi Yargıtay hukuk dairesinin görevli olduğu Yargıtay Kanunu'nun 14. maddesi ile Yargıtay Başkanlar Kurulu Kararı'nda gösterilir. Temyiz incelemesi yapılacak dava dosyasını görevli daireye göndermekle mahkeme yükümlüdür. Şayet dosya yanlış Yargıtay dairesine gönderilmiş ise bu daire dosyayı görevli olan daireye havale eder⁸⁵³.

Yargıtay temyiz incelemesini kural olarak dosya üzerinden yapar ancak bazı istisnai hallerde taraflar temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması talebinde bulunabilirler. Yargıtay tarafların ileri sürdükleri temyiz sebepleriyle bağlı değildir. Taraflarca ileri sürülmemiş olsa dahi temyize konu kararda açık bir hukuka aykırılık hali mevcut ise bu haller de inceleme konusu yapılacaktır⁸⁵⁴.

Temyiz talebinde bulunan taraf yeni vakıalar ileri sürmüştü bunların Yargıtay'ca incelenmesi caiz olmadığından Yargıtay yalnızca hukukun yanlış uygulanıp uygulanmayacağını incelemekle yetinecektir⁸⁵⁵. Ancak hüküm verildikten sonra meydana gelen ve hükmün temyiz incelemesinin yapılmasına engel teşkil edecek vakıalar Yargıtay'da da ileri sürülebilecektir. Örneğin hüküm verildikten sonra tebliğ edilene kadar dava zamanaşımına uğramış ise, hüküm aleyhine verilen taraf temyiz dilekçesinde davanın zamanaşımına uğradığı hususunu ileri sürebilir ve Yargıtay bu iddianın doğru olduğunu tespit ederse davanın zamanaşımı sebebiyle reddine karar verilmesi için hükmü bozar⁸⁵⁶.

Temyiz incelemesinin duruşmalı yapılacağı haller Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinde açıkça sayılmıştır. Bu hallerden iş yargısı bakımından uygulama alanı bulacak olan hal, miktar veya değeri 2019 yılı için 88.210 TL'yi aşan

853ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 612 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2360BUDAK, A. C. KARAASLAN, V.: age., s. 380.

854BELEÇ, ÖZAYKUT, age., s.1353 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN ÖZEKES, age., C. 3, s. 2361.

855PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2292.

856DELİDUMAN, age., 371 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 528-529.

alacak ve ayın davalarında taraflardan birinin temyiz veya temyiz dilekçesine cevap dilekçesinde duruşma yapılmasını talep etmesi halidir⁸⁵⁷. Bu durumda Yargıtay bir duruşma günü belirleyerek taraflara tebliğ edecek ve o günde temyiz incelemesi duruşmalı olarak yapılacaktır. Şayet temyiz incelemesinin duruşmalı yapılmasını talep eden taraf duruşma gününün taraflara tebliği için gereken giderleri vermemiş ise duruşma talebi dikkate alınmayacaktır. Bunun yanı sıra Yargıtay, ikinci fıkrada sayılan hallerle bağlı olmaksızın bilgi almak amacıyla re'sen de duruşma yapılmasına karar verebilecektir⁸⁵⁸.

3.2.5.TEMYİZ KANUN YOLU İNCELEMESİ NETİCESİNDE VERİLECEK KARARLARIN DURUMU

Yargıtay ilgili hukuk dairesi usulüne uygun ve süresinde yapılan temyiz başvurusunu duruşmalı veya duruşmasız olarak inceledikten sonra bir karar verir⁸⁵⁹. Şayet Yargıtay hükmü maddi veya usul hukuku hükümlerine uygun bulursa onama kararı verir. Onama kararı davaya bakan mahkemenin verdiği hükmün doğru ve temyiz isteminin yersiz olduğunun üst mahkemece saptanması niteliğindedir⁸⁶⁰. Onama kararı üzerine dosya hükmü veren mahkemeye gönderilir.

Yargıtay bölge adliye mahkemesince verilen kararı düzelterek de onayabilir. Bu durumda Yargıtay mahkeme kararını sonucu itibariyle hukuka uygun bulmasına karşın kararda bozmayı gerektirmeyecek bazı kanuna aykırı hususlar tespit etmiştir. Hükümde yapılan yazı, kimlik, hesap veya anlatım hataları, kanunun

857BELEÇ, ÖZAYKUT, age., s.1353 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 613-614 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2295BUDAK, KARAASLAN, age., s. 381.

858PEKCANITEZ., TAŞ KORKMAZ., AKKAN, ÖZEKES ,.: age., C.3, s. 2361.

859KÖME AKPULAT, age., s. 20 vd.

860ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 618 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2314BUDAK, KARAASLAN, age., s. 382.

uygulanmasında yeniden yargılama yapılmasını gerektirmeyecek bir yanlışlığa düşülmesi veya kararın doğru gerekçelendirilmemesi hallerinde Yargıtay hükmü bozmayarak düzeltip onayacaktır. Yargıtay kimi hallerde usul ekonomisi gereği karardaki yanlışlığa sadece değinmekle yetinerek kararı onayabilir⁸⁶¹.

Yargıtay yaptığı temyiz incelemesi neticesinde bölge adliye mahkemesinin kararını hukuk kurallarına aykırı görürse ve bu aykırılık ile hüküm arasında nedensellik varsa yeniden yargılama yapılması gerekiyorsa hükmü bozar. Bozma kararı, kararı temyiz eden tarafça gösterilen temyiz sebeplerinin doğruluğunun saptanması niteliğindedir. Ancak Yargıtay taraflarca gösterilen temyiz sebepleriyle bağlı olmadığından başka bir sebebe dayanarak da hükmün bozulmasına karar verebilir⁸⁶². Bozma kararı hükmün tümüne ya da bir bölümüne ilişkin olabilir. Yargıtay temyiz sebepleri ile bağlı değildir ancak hükmü temyiz eden taraf için daha kötü bir durum yaratacak şekilde aleyhe bozamaz. Buna aleyhe bozma yasağı denilmektedir⁸⁶³.

Kısmen veya tamamen bozma kararı bölge adliye mahkemesinin esaslan ret kararına ilişkin ise Yargıtay'ca bölge adliye mahkemesinin kararı kaldırılarak dosya kararı veren ilk derece mahkemesine ya da uygun görülecek bir başka ilk derece mahkemesine gönderilir. Bölge adliye mahkemesine ise kararın bir sureti gönderilir. Bozma ilamı bölge adliye mahkemesince düzeltilerek verilen veya yeniden esasa ilişkin verilen karara dair ise dosya kararı veren bölge adliye mahkemesi veya uygun görülen bir diğer bölge adliye mahkemesine gönderilir⁸⁶⁴. Bu durumda bölge adliye mahkemesi Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 344. maddesi gereğince peşin alınan yargılama giderini kullanarak kendiliğinden tarafları duruşmaya davet eder ve tarafları dinleyerek Yargıtay bozma ilamına uyulup uyulmayacağına ilişkin karar verir⁸⁶⁵. Yargıtay'ın bozma ilamı üzerine ilk derece mahkemesi bozmaya uyulmasına

861GÜNAY, C.: İş Davaları, s. 114 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 382-383.

862 KURU, B.: Medeni Usul Hukuku, s. 545 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 615 vd. PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES , age., C. 3, s. 2302BUDAK, KARAASLAN, age., s. 384 KÖME AKPULAT, age., s. 20 vd.

863PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C.3, s. 2362.

864BOZKURT,H. A.: İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 736.

865ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR, age., s. 633.

karar verildiği takdirde bu karara karşı temyiz yoluna başvurulabilir. İlk derece mahkemesi ya da bölge adliye mahkemesi Yargıtay bozma ilamına karşı direnerek karar verirse bu kararın temyiz edilmesi halinde inceleme kararına direnilen ilgili hukuk dairesi tarafından yapılır (HMK m. 373/5⁸⁶⁶)⁸⁶⁷. Direnme kararı öncelikli olarak incelenir. Şayet daire direnme kararını yerinde bulursa kararını düzeltir. Yerinde bulmaz ise dosyayı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na gönderir. Hukuk Genel Kurulu'nca verilen karara uymak zorunludur⁸⁶⁸. İlk derece mahkemesince ikinci bozmaya uyularak karar verilmiş olmasının usuli kazanılmış hakkın ihlali olmayacaktır⁸⁶⁹. Davanın esastan reddi yahut kabulü şeklinde bozmaya uyularak verilen kararın önceki bozmayı ortadan kaldırır şekilde yeniden bozulması halinde alt mahkemece verilen kararın temyiz incelemesi her halde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca⁸⁷⁰ yapılacaktır⁸⁷¹.

866Bozmaya uyma veya direnme kararların dair olan bu maddede iki ihtimal düzenlenmiştir. Birincisi bölge adliye mahkemesinin istinaf başvurusunun esastan reddi kararı üzerine, Yargıtay tarafından kararın kaldırılarak dosyanın kararı veren ilk derece mahkemesine yahut diğer bir ilk derece mahkemesine gönderilmesi öngörülmüştür. Sonrasında ilk derece mahkemesinin Yargıtay bozma ilamı doğrultusunda karar vermesi halinde sadece temyiz yoluna başvuru olanağı tanınmıştır. İkinci ihtimal ise, bölge adliye mahkemesinin istinaf başvurusunu esastan reddetmeyerek, düzelterek veya yeniden esas hakkında bir karar vermesi ve bu kararın Yargıtaytarafında tamamen ya da kısmen bozularak doyanın yeniden kararı veren veya başka bir istinaf mahkemesine gönderilmesi öngörülmüştür bkz. **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI**, age., s. 620.

867Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 373/5. maddesi, 24/11/2016 tarihli ve 6763 sayılı Kanununun 43 üncü maddesi ile değiştirilmiştir. Buna göre bu fıkrada yer alan "Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca yapılır." ibaresi "kararına direnilen dairece yapılır. Direnme kararı öncelikle incelenir. Daire, direnme kararını yerinde görürse kararını düzeltir görmezse dosyayı Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna gönderir." şeklinde değiştirilmiştir.

868**MOLLAMAHMUTOĞU, H., ASTARLI, M.:** age., s. 173-174.

869**ARSLAN R. YILMAZ E. TAŞPINAR AYVAZ S. HANAĞASI E.:** age., s. 619.

870Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 373. maddesinde bölge adliye mahkemesince Yargıtay bozma ilamına uyulup uyulmayacağı yönünde bir karar verileceği, ilk derece mahkemesinin yahut bölge adliye mahkemesinin direnme kararları üzerine incelemenin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından yapılacağı ve kararın bağlayıcı olacağı esas benimsenmiştir (HMK m. 373/7).

871**BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku s. 736.

3.3.İŞ YARGILAMASINDA OLAĞANÜSTÜ KANUN YOLU

İş yargısında başvurulabilecek olağanüstü yasa yolu yargılamanın yenilenmesi yoludur. Bu yasa yoluna mahkemelerin kesinleşmiş hükümlerine karşı gidilir. Ancak kanun koyucu kesinleşmiş bir karara karşı gidilebilen bu olağanüstü yola başvuruyu net sınırlar ile düzenlemiş ve başvuru sebeplerini tahdidi olarak belirlemiştir. Çünkü hükmün kesinleşmesinden sonra uyuşmazlık gelecek için değişmeksizin çözümlenmiş sayılır. Bu hukuksal barışın sağlanması ve yargıya güvenin gereğidir. Maddi anlamda kesinleşmiş mahkeme kararına karşı ancak kanunda sayılmış sebeplerle yargılamanın yenilenmesi denilen olağanüstü kanun yoluna gidilebilir⁸⁷². Belirli yoğunluktaki hatalar, eksiklikler, kesinleşmiş mahkeme kararlarının yargılamanın yenilenmesi yoluyla kaldırılmasını imkan dahiline sokar⁸⁷³. Yargılamanın yenilenmesi yolu ile hükmü etkileyen önemli yargılama hatalarının onarılması ve hükmün buna uygun bir şekilde değiştirilmesi veya kaldırılması sağlanmış olur⁸⁷⁴.

Yargılamanın yenilenmesi yalnız davanın esasını çözüme bağlayan hükümlere karşı istenebilir, bozma istemini çözüme bağlamış üst derece mahkemesi kararlarına karşı bu yola gidilemez⁸⁷⁵. Yargılamanın yenilenmesini yoluna başvurabilmek için,

* Kesin olarak verilmiş veya kesinleşmiş, davanın esasına ilişkin bir mahkeme kararı olmalıdır,

* Hüküm yargılamanın yenilenmesi yoluna başvuran tarafın veya kanuni temsilcisinin aleyhine verilmiş olmalıdır,

* Kanunda sınırlı sayıda yer alan sebeplerden biri gerçekleşmiş olmalıdır,

872 **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 545 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 623 vd. **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C. 3, s. 2085 **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 392 vd.

873 **ARSLAN, R.** Medeni Usul Hukukunda Yargılamanın Yenilenmesi, s. 40, Ankara, 1977.

874 **BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku ,s. 815.

875 Yargıtay, HGK., 25/04/1951 tarih, 4/9 esas, 84 karar **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 625 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C. 3, s. 2085 **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 393.

* Belirli süre içerisinde kararı veren yerel mahkemeye başvuruda bulunulmalıdır⁸⁷⁶.

Bu yol hem zaman hem de aranılan nedenler açısından olağanüstü nitelikte bir yoldur⁸⁷⁷. Hukuk düzeninde istikrar sağlama amacı taşıyan kesin hüküm, hukuk yargılama sistemimizde hükme karşı kanun yollarının tükenmesi (şekli anlamda kesin hüküm) ve taraflar arasındaki hukuki ilişkinin bir daha dava konusu yapılmaması (maddi anlamda kesin hüküm) şeklinde yer almaktadır. Yargılamanın yenilenmesi yolu, ancak maddi anlamda kesin hüküm teşkil eden kararlar bakımından söz konusu olacak, maddi anlamda kesin hüküm gücü bulunmayan kararlara karşı yargılamanın yenilenmesi yoluna başvurulamayacaktır⁸⁷⁸.

Yargılanmanın yenilenmesi sebepleri Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 375. maddesinde düzenlenmiştir⁸⁷⁹. Buna göre yargılanmanın yenilenmesi,

- a) Mahkemenin kanuna uygun olarak teşekkül etmemiş olması,
- b) Davaya bakması yasak olan yahut hakkındaki ret talebi, merciince kesin olarak kabul edilen hâkimin karar vermiş veya karara katılmış bulunması,
- c) Vekil veya temsilci olmayan kimselerin huzuruyla davanın görülmüş ve karara bağlanmış olması,
- ç) Yargılama sırasında, aleyhine hüküm verilen tarafın elinde olmayan nedenlerle elde edilemeyen bir belgenin, kararın verilmesinden sonra ele geçirilmiş olması,
- d) Karara esas alınan senedin sahteliğine karar verilmiş veya senedin sahte olduğunun mahkeme veya resmî makam önünde ikrar edilmiş olması,
- e) İfadesi karara esas alınan tanığın, karardan sonra yalan tanıklık yaptığının sabit olması,
- f) Bilirkişi veya tercümanın, hükme esas alınan husus hakkında kasten gerçeğe aykırı beyanda bulunduğunun sabit olması,

876MUŞUL, T.: Medeni, Usul Hukuku, Ankara, 2012, s. 589 ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 625.

877ERCAN, İ. Medeni Usul Hukuku, İstanbul, 2011, s. 404.

878YILMAZ, Z. Medeni Usul Hukukunda Yargılamanın Yenilenmesi, Ankara, 2013, s. 48.

879ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 627 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2085BUDAK, KARAASLAN, age., s. 395.

g) *Lehine karar verilen tarafın, karara esas alınan yemini yalan yere ettiğinin, ikrar veya yazılı delille sabit olması,*

ğ) *Karara esas alınan bir hükmün, kesinleşmiş başka bir hükümle ortadan kalkmış olması,*

h) *Lehine karar verilen tarafın, karara tesir eden hileli bir davranışta bulunmuş olması,*

ı) *Bir dava sonunda verilen hükmün kesinleşmesinden sonra tarafları, konusu ve sebebi aynı olan ikinci davada, öncesine aykırı bir hüküm verilmiş ve bu hükmün de kesinleşmiş olması,*

i) *Kararın, İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin veya eki protokollerin ihlali suretiyle verildiğinin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kesinleşmiş kararıyla tespit edilmiş olması veya karar aleyhine Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine yapılan başvuru hakkında dostane çözüm ya da tek taraflı deklarasyon sonucunda düşme kararı verilmesi,*

hallerinden birinin mevcut olması ile istenebilecektir. Yukarıda sayılan e, f ve g bentlerindeki hâllerde yargılamanın iadesinin istenebilmesi, bu sebeplerin kesinleşmiş bir ceza mahkûmiyet kararı ile belirlenmiş olması şartına bağlıdır. Delil yokluğundan başka bir sebeple ceza kovuşturmasına başlanamamış veya mahkûmiyet kararı verilememiş ise ceza mahkemesi kararı aranmaz. Bu takdirde dayanılan yargılamanın iadesi sebebinin, yargılamanın iadesi davasında öncelikle ispat edilmesi gerekir⁸⁸⁰.

Yargılamanın yenilenmesini isteme süreleri zamanaşımı süresi olmayıp hak düşürücü süre mahiyetindedir ve hakim tarafından kendiliğinden gözetilecektir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 377. maddesinde yazılı süreler içinde olmak kaidesi ile hüküm icra edildikten sonra da yargılamanın iadesi talep edilebilir⁸⁸¹. Yargılamanın yenilenmesi süresi, kural olarak üç ay ve her halde yenileme talebine konu olan hükmün kesinleşmesinden itibaren on yıldır.⁸⁸²

880KILIÇOĞLU, M.: age., s. 1470,

881KURU, B. ARSLAN R. YILMAZ, E.: Medeni Usul Hukuku, s. 718.

882PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, age., s. 551 BUDAK, KARAASLAN, age., s. 395.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 337. maddesine göre yargılanmanın yenilenmesi süresi⁸⁸³,

a) Mahkemenin kanuna uygun olarak teşekkül etmemiş olduğunun öğrenildiği

b) 375 inci maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde öngörülen hâllerde, kararın davalıya veya gerçek vekil veya temsilciye tebliğ edildiği, alacaklı veya davalı yerine geçenlerin karardan usulen haberdar olduğu,

c) Yeni belgenin elde edildiği veya hilenin farkına varıldığı,

ç) 375 inci maddenin birinci fıkrasının (d), (e), (f) ve (g) bentlerindeki hâllerde, ceza mahkûmiyetine ilişkin hükmün kesinleştiği veya ceza kovuşturmasına başlanmadığı yahut soruşturmanın sonuçsuz kaldığı,

d) Karara esas alınan ilamın bozularak kesin hüküm şeklinde tamamen ortadan kalkmasından haberdar olduğu,

e) 375 inci maddenin birinci fıkrasının (i) bendinde yazılı sebepten dolayı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kesinleşmiş kararının tebliğ edildiği, tarihten itibaren üç ay ve her hâlde iade talebine konu olan hükmün kesinleşmesinden itibaren on yıldır.

375 inci maddenin birinci fıkrasının (i) bendinde yazılan sebepten dolayı yargılamanın yenilenmesi süresi ilama ilişkin zamanaşımı süresi kadardır⁸⁸⁴.

Yargılamanın yenilenmesi talebi, yenilenmesi istenen davanın taraflarınca yapılabilir. İstem yargılamanın yenilenmesinde hukuki yararı bulunan, yani ilk davanın sonunda verilen hüküm aleyhine olan tarafça yapılır. Şayet yargılamanın yenilenmesi yoluna birbirine aykırı iki kesinleşmiş hüküm bulunması sebebiyle gidilmiş ise istem birinci hüküm yararına, ikinci hüküm zararına olan tarafça yapılacaktır. Davanın tarafları dışında alacaklılar ve mirasçılar da kendilerini bu konuda haklı kılan yargılamanın yenilenmesi sebeplerinden biri gerçekleştiği takdirde yargılanmanın yenilenmesi talebinde bulunabilecektir. Vekillerin

883ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, age., s. 633-634 PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES, age., C. 3, s. 2085BUDAK, KARAASLAN, age., s. 393.

884KILIÇOĞLU, age., s. 1472.

yargılamanın yenilenmesi talebinde bulunabilmeleri vekaletnamede açık yetki verilmesi koşuluna bağlıdır⁸⁸⁵.

Yargılamanın yenilenmesi talepli dilekçe kararı veren mahkeme tarafından incelenecektir. Mahkeme dilekçede dayanılan sebebin mahiyetine göre yargılamanın yenilenmesi talebinde bulunan taraftan karşı tarafın zararını karşılamaya yetecek uygun bir miktar teminat göstermesini isteyebilir. Taraflardan biri yargılamanın yenilenmesi talebinde bulunduktan sonra mahkeme tarafları usulüne uygun davetiye tebliği ile davet edip dinledikten sonra, talebin yasal süresi içinde yapıp yapılmadığını, yargılamanın yenilenmesi yolu işletilerek kaldırılması istenen hükmün kesin bir hüküm olup olmadığını ve ileri sürülen yargılamanın yenilenmesi sebebinin kanunda sayılan sınırlı sayıdaki sebeplerden biri olup olmadığını re'sen inceler. Şayet bu koşullardan biri eksik ise hakim davayı esasa girmeksizin reddeder⁸⁸⁶.

Mahkemece yargılamanın iadesi talebi üzerine yapılan inceleme neticesinde başvuruda bulunan tarafça dayanılan yargılamanın yenilenmesi sebebi yerinde görülürse mahkemece yeniden yargılama yapılacak ve ortaya çıkacak duruma göre daha önce verilen ve kesinleşen hükmü onayacak veya kısmın ya da tamamen değiştirecektir. Yargılamanın yenilenmesi davası hükmün icrasını durdurmaz. Ancak davanın veya hükmün niteliğine göre talep üzerine talebi inceleyen mahkeme tarafından teminat alınmak koşuluyla icranın durdurulmasına da karar verilebilir. Şayet yargılamanın yenilenmesi sebebi bir mahkeme kararına dayanıyorsa bu takdirde teminat istenmeyecektir⁸⁸⁷.

885 **BOZKURT, H. A.:** İş Yargılaması Usul Hukuku s. 817 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 632 **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C. 3, s. 2085.

886 **KURU, B.:** Medeni Usul Hukuku, s. 608 **ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI,** age., s. 634-635, **PEKCANITEZ, TAŞ KORKMAZ, AKKAN, ÖZEKES,** age., C. 3, s. 2085, **BUDAK, KARAASLAN,** age., s. 397.

887 **BELEÇ, ÖZAYKUT,** age., s. 1391.

SONUÇ

Çalışmamızın özü iş uyuşmazlıklarını en ivedi ve ekonomik şekilde çözümlenmeyi amaç edinen ve özel mahkeme statüsünde olan iş mahkemelerinde uygulanan ve diğer mahkemelerde uygulanan yargılama usullerinden farklılık gösteren iş yargılamasının usul kurallarının incelenmesi ve 25/10/2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Mahkemeleri Kanunu ile değişikliğe uğrayan usul kurallarının incelenmesidir.

7036 sayılı Kanun, özellikle bir takım iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk kurumuna dava şartı olarak yer verilmesi olmak üzere uygulamaya yönelik bir takım ezber bozan yenilikler getirmiştir. Artık iş yargılamasında, her türlü işçilik alacağı ve tazminat ve işe iade istemleri ile açılacak iş davalarının öncesinde arabulucuya başvurulmaksızın dava açılmayacaktır.

İş sözleşmeleri fiilen sona eren işçiler, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri nezdinde şikayette bulunamayacak, haklarını arabulucu ve sonrasında mahkeme nezdinde arayacaklardır. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin inceleme yetkisi bundan böyle yalnızca iş sözleşmesi devam eden işçiler ile sınırlı olacak, işçilik alacaklarından kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, eşit işlem ilkesine aykırılıktan doğan tazminat talepleri ve yıllık izin ücretinden kaynaklanan talepler 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır.

Başta işe iade davası olmak üzere pek çok iş davası bakımından temyiz yoluna başvurulamayacak bir üst mahkeme olan bölge adliye mahkemelerince verilecek kararlar kesin olacak, kanun yoluna başvuru süresi diğer hukuk mahkemelerinde olduğu gibi tebliğ tarihinden itibaren iki hafta olacaktır.

İş yaşamının dinamizmi ve iş ilişkilerin farklı çıkarlar üzerine kurulu olması sebebiyle her gün çok sayıda iş uyuşmazlığı gündeme gelmektedir. Bu uyuşmazlıkların bir kısmı mahkemece yapılacak bir yargılamaya gerek kalmaksızın tarafların aralarında anlaşma yoluna giderek çözebileceği uyuşmazlıklardır. Bu türden uyuşmazlıklar bakımından doğrudan dava açılması yolunun benimsenmesi iş mahkemelerinin iş yükünü bir hayli artırmıştır. Her ne kadar özel mahkeme olması

sebebiyle iş mahkemelerinde alanında uzman ve tecrübeli hakimlere yer verilmeye çalışılsa da derdest dosya sayıları günbegün artan iş mahkemelerinde uyuşmazlıkların çözüm süreleri uzamış ve iş mahkemelerinde uygulanan yargılama usulünde iş yükünü azaltacak ve iş uyuşmazlıklarının çözüm süresini kısaltacak bir takım değişiklikler getirilmesi kaçınılmaz olmuştur. Bu bağlamda arabuluculuk kurumunun iş davalarının büyük bir kısmı için dava şartı olarak getirilmesi iş mahkemelerinin iş yükünü bir hayli azaltacaktır. Yine bir takım iş uyuşmazlıkları bakımından temyiz yolu kapatılarak istinaf incelemesi neticesinde verilecek kararın kesin mahiyette oluşu uyuşmazlıkların daha çabuk ve ekonomik olarak çözümlenmesini sağlayacaktır.

Yargılama konusunda özel kanun olan 7036 sayılı yasa ile düzenleme yapılmayan alanlarda ise genel kanun olan Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. 7036 sayılı Kanun iş davalarında 8 gün olan ve tefhimden itibaren başlayan kanun yolu sürelerine yer vermeyerek iki haftalık tebliğden itibaren başlayacak kanun yolu süresini kabul etmiş bu kapsamda hem uygulamada bir bütünlük sağlanmasına hizmet etmiş hem de iş davalarında kanun yolu dilekçelerinin daha kapsamlı hazırlanabilmesi adına daha makul bir süreyi taraflara tanımıştır.

Yine 7036 sayılı Kanun ile iş mahkemelerinin görev alanında da bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Yeni düzenleme gereğince, 5953 sayılı Kanun'a tabi gazetecilerin hizmet akdinden kaynaklanan davaları, 854 sayılı Kanun'a tabi gemi adamlarının hizmet akdinden kaynaklanan davaları, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa tabi olarak hizmet sözleşmesi ile çalışan işçiler ve bu kanuna tabi işveren veya işveren vekilleri arasında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarından kaynaklanan davalar iş mahkemelerinin görev alanına girecektir. Yine idari para cezalarına itirazlar ve kanun ile belirlenmiş bir takım istisnalar hariç olmak üzere, Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuundan kaynaklanan uyuşmazlıklardan kaynaklanan davaların görülmesinde iş mahkemeleri görevli olacaktır. Bunun yanı sıra, diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işler ile kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile çalıştıkları

işveren arasında sözleşmeden veya kanundan doğan uyuşmazlıklara ilişkin davalar iş mahkemelerinde görülecektir.

İş yargılamasının amacı işçi lehine yorum ve işçinin korunması ilkeleri ışığında işçinin alacağına en kısa sürede, en basit yolu izleyerek en ucuz şekilde ulaşmasını sağlamaktır. Ancak uygulamada gerek hakim sayısındaki yetersizlik gerekse bir ihtisas mahkemesi olarak kurulan iş mahkemeleri hakimlerinin ihtisaslaşmamaları sebebiyle iş yargılamasının amaçlarının çok uzağında kalınmaktadır. İş yaşamının dinamizmi ile birlikte çıkan uyuşmazlık sayısının günbegün artıyor oluşu sebebiyle yargılama süreleri uzadıkça uzamakta işçiler hele ki bu süreçte işsiz kalmışlarsa çok ciddi mağduriyetler yaşamaktadırlar. Kanımızca iş mahkemelerinde görevlendirilecek hakimler genel hukuk bilgileri ile ölçüldükleri adli yargı hakimliği ve savcılığı sınavlarının haricinde iş ve sosyal güvenlik hukuku konusundaki bilgileri ile sınanmak üzere ikinci bir sınava tabi tutulmalıdır ve iş mahkemelerinde görevlendirilen hakimlerin görev yerleri değişse dahi müstemir yetkileri sadece iş mahkemesi hakimliği olarak belirlenmelidir.

7036 sayılı yasa ile iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanacağı kabul edilmiştir. Ancak uygulamada mahkemeler iş yoğunluklarını gerekçe göstererek yazılı yargılama usulü gibi aylar sonrasına duruşma günleri vermekte ve celse sayıları arttıkça artmaktadır. Celse sayılarının fazla oluşunun temel sebeplerinden biri iş yargılamasında pek çok dosyada bilirkişi deliline başvuruluyor oluşudur. Bu konuda UYAP işletim sistemi üzerinden bir takım programlar oluşturulmuş ve hakimlerin hesaplamaları buradan yapmaları için adliyelere yazılar gönderilmiştir. Ancak gerek hakimlerin iş yüklerinin fazlalığı gerek iş mahkemelerinde görev yapan hakimlerin ihtisaslaşmamaları sebebiyle bu hesapları yapabilecek bilgi ve birikime erişememiş olmaları gerekse UYAP işletim sisteminde yer alan programın son derece hantal ve yalnızca basit hesaplamalar bakımından işlevsel oluşu nedenleriyle hala iş mahkemelerinde pek çok dosyada bilirkişi raporları aldırılmaktadır.

Her ne kadar basit yargılama usulü iş davalarının olabildiğince hızlı sonuçlanmasına hizmet etmekte ise de, taraflara ikinci dilekçelerini sunabilmeleri imkanının tanınmaması ve özellikle davacı işçilerin dava dilekçeleri ile

somutlaştırma yükünün altına sokulmaları uygulamada çok ciddi mağduriyetlere yol açabilmekte, sosyal ve ekonomik olarak zayıf olan işçiler hele ki bir avukat da tutamamışlarsa hak kayıplarına uğrayabilmektedir. Kanımızca bu hak mahrumiyetlerinin oluşmaması adına iş yargılamasına özel bir yargılama usulü düzenlenmeli ve taraflara kısa süreler belirlenerek ikinci dilekçelerini sunma imkanı tanınmalıdır. Yine işçilerin dava açarken mağdur olmamalarının önüne geçmek için iş mahkemelerine özgü dava açma formları oluşturulmalıdır.

Kanımızca 7036 sayılı Kanun ile tek bir maddede (İş M. K. m. 7) hem yargılama usulünün hem de kanun yollarının düzenlenmesi kanun yapma tekniğine uygun değildir. Yine Kanun'un 11 ila 37. maddelerinin Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamede yer alan bazı maddelerin değiştirilmesine yönelik olması nedeniyle bu kanun, kanun yapma tekniğine uygun değildir.

KAYNAKÇA

Akın, L.: İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.13, s. 41-48, Mart, 2009.

Akın, L.:Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Niteliği, 60 (4), s. 733-774, AUHFD, 2011.

Akil, C.:Kısmi Dava, Ankara, 2013.

Akil, C.: İstinaf Kavramı, Ankara, 2010.

Akipek jale., G.: Türk Medeni Hukuku, C. I, 2. Cüz, Şahsın Hukuku, Ankara, 1966.

Akkaya, T.: Medeni Usul Hukukunda İstinaf, Ankara, 2009.

Aksoy, E.: Objektif Dava Birleşmesi, S. 117, s. 201-232, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2015.

Aktepe, S.: İşe İade Davalarının Medeni Usul Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11. Özel Sayı, 63-101, 2009.

Akyiğit, E.: İş Güvencesi, Ankara, 2007.

Akyiğit, E.: İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.

Akyol Aslan, L.: Medeni Usul Hukukunda Davadan Feragat, Ankara, 2011.

Akyılmaz, C.: 2017 Anayasa Değişikliğine Göre Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 23, S.1, s. 191-207, 2019.

Alangoya, Y.:Medeni Usulün Amacı ve Sosyal Karakteri Açısından Hukuk Muhakemeleri Tasarısı'nın Bazı Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı, V, Ankara, s. 33-56, 2006.

Alangoya, Y.: Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanması

İlişkin İlkeler, İstanbul, 1975.

Alangoya Y, Yıldırım, M. K., Deren-Yıldırım N.: Medeni Usul Hukuku Esasları,

İstanbul, 2011.

Albayrak, A., Güngör, D.: İstinaf, Ankara, 2016.

Alpagut, G.: İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk, İstanbul Barosu Galatasaray

Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2017 Yılı Toplantısı,
yayımlanmamış toplantı bildirisi notları, s. 19-52, İstanbul, 2007

Arslan, R., Medeni Usul Hukukunda Yargılamanın Yenilenmesi, Ankara, 1977.

Arslan, R., Tanrıver, S.: Yargı Örgütü Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2009.

Arslan, R., Yılmaz E., Taşpınar Ayvaz, S.: Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2016.

Arslan R., Yılmaz E., Taşpınar Ayvaz S., Hanağası E.: Medeni Usul Hukuku,
Ankara, 2018.

Arslan R., Yılmaz E., Taşpınar Ayvaz S., Hanağası E.: İcra ve İflas Hukuku ,

Ankara, 2018.

Aslangül, C.: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları, Hukuk, Cilt V, s. 199vd.,

Ankara, 1984.

Astarlı, M.: 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun İş Güvencesi Hükümlerinde

Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.38,
s. 41, 2017.

Ataç, N.: İş Mahkemeleri, Çalışma Dergisi, S. 6, s. 50vd., 1949.

Atalı, M.: Hizmet Tespit Davasının Sosyal Güvenlik Kurumuna İhbarı, Prof. Dr.

Hakan Pekcanitez'e Armağan, C.16, Özel Sayı, Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Dergisi., s. 631-652, 2014.

Atamer,K.: “Gemi Adamlarına” İlişkin Türk Ticaret Kanunu Hükümlerinin

Kaynakları ve Görevli Mahkeme Sorunu, 2. Bölüm, Prof. Dr. Aydın Zevklilere Armağan Özel Sayısı, S.8, s. 405-485, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 2014.

Başkan, E.:6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş

Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.12, s.315-341, 2013.

Başözen, A.: İlk Görünüş İspatı, Ankara, 2010.

Başterzi, F.: İş Yargısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2000.

Başterzi, S.: İş Uyuşmazlıkları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2000.

Beleç, M., ÖZAYKUT, S.: Karşılaştırmalı-Açıklamalı-Şerhli ve Gerekçeli Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Ankara, 2014.

Bilen, T.: Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanununun Getirdiği Yenilikler, İstanbul Barosu Dergisi, 2, s. 87-93, 2012.

Bilge, N., Önen, E.: Medeni Yargılama Hukuku Dersleri, Ankara, 1978.

Birben, E., Öktem, S.: İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, 1. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2001.

Bolayır, N.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Yetki Sözleşmeleri, s. 131-147, S.5, İstanbul Barosu Dergisi, 2011.

Bolayır, N.: Hukuk Yargılamasında Delillerin Toplanmasında Tarafların ve Hâkimin Rolü, İstanbul, 2014.

Bozkurt, H., A.: İş Davaları,4857 Sayılı İş Kanunu, Ankara, 2001.

Bozkurt. H.,A.: İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, Ankara Barosu Dergisi, 2, s.

191-206, 2010.

Bozkurt, H., A.: İş Yargılaması Usul Hukuku (Zorunlu Arabuluculuk Uygulaması, Yeni İş Mahkemeleri Kanunu, İstinaf Mahkemesi Uygulaması), Ankara, 2018.

Bozkurt, H. A.: İş Mahkemelerindeki Yargılama Usulünün Ana Hatları, İş ve Hukuk Dergisi, 28, s. 199 vd. , Ekim- Kasım, 1993.

Börü, L.:Medeni Usul Hukukunda İddia ve Somutlaştırma Yükü, Ankara, 2016.

Budak, A.C.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Yetki Sözleşmeleri, S.1, s. 1-25, Medeni Usul ve İcra İflas Hukuk Dergisi, 2012.

Budak, A.C., Karaaslan, V.: Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2018.

Buz, V.:Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara, 2005.

Can, M.: Açıklamalı, İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu ve Uygulaması, Ankara, 1987.

Can, O., İhsan, Ç.: İş Mahkemesi Davaları, Yargıtay Kararları, Birlikçi Raporları ve Dava Dilekçe Örnekleri, Ankara, 2016.

Canbolat, T.: Türk İş Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren ilişkileri, İstanbul, 1992.

Canbolat, T.:İş Yargılaması ve Özellikleri, Argumentum, C.1, S.4, s. 48-52, 1990.

Çankaya, O. G., Günay, C. İ., Göktaş, S.: İşe İade Davaları, Ankara, 2006.

Çelik, N., Caniklioğlu N., Canbolat, T.: İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2015.

Çenberci, M.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, 1969.

Çenberci, M.: İçtihatlarla Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara, 1985.

Çifçi,M.,Ö.: Medeni Yargılama Hukukunda İstinaf, İstanbul, 2011.

- Çil, Ş., Kar, B.: İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, Ankara, 2012.
- Çiray, U.: Sosyal Güvenlik Mahkemeleri, Mali Çözüm, s. 237-239, Haziran, 2013, <http://pwcmevzuat.com/MALIKITAP/24umutciray.pdf>, 08/07/2019.
- Çukur, M.: İş Mahkemelerinin İşleyişinin Değerlendirilmesi, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, S.4, s. 1-47, Nisan-Haziran, 2002.
- Deliduman, S.: İş Mahkemeleri Kararlarının Katılma Yolu İle Temyizi Mümkün Müdür?, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1-2, s. 369-376, 2003.
- Deynekli, A.: Medeni Usul Hukukunda Yeni Kanun Yolunun Mevcut Dosyalara Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, s. 33 vd, Eylül, 2011.
- Doğan, Ö., Oğuz, Ö.: Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 127vd., 2016.
- Doğan Yenisey K.: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/11/is-hukuku-mahkemeleri-kanunu-tasarisi.pdf>, TİSK, s. 167-194, 2016.(23/12/2018).
- Ekmekçi, Ö.: Toplu İş hukuku Bakımından İş Güvencesi Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları, 2001 Yılı Temmuz Toplantısı, s. 53-61, İstanbul, 2001.
- Ekonomi, M.: Ferdi İş Hukuku, Cilt 1, İstanbul, 1984.
- Engin, M.: İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Fesih, İstanbul, 2003.
- Ercan, İ., Medeni Usul Hukuk, İstanbul, 2011.
- Erdoğan, E.: 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda Öngörülen Zorunlu Arbuluculuk ve Hak Arama Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi, ISGHD, Cilt 14, S. 55, s. 1211-1242, 2017.

- Erdönmez, G.: İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü,
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 1998.
- Erkul, İ: Türk İş Hukuk Dersleri 931 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Ankara,
1970.
- Erkün, S, Ş.: İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler, İçtimai Siyaset
Konferansları, İstanbul, 1949.
- Erman, E. S.: İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara, 1956.
- Ermenek, İ.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre Ön İnceleme, İnönü
Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.1, s. 139-177, 2011.
- Erol, N.: Türk İş Hukukunda Mahkemelerin Yer İtibariyle Yetkisi ve Selahiyet
Anlaşmaları, İBD, S.. 5-6, s. 334-335, Haziran, 1968.
- Ertürk, Ş., Gürsel, İ.: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Prof Dr. Sarper Süzek'e
Armağan, C. 1, İstanbul, 2011.
- Esener,T: İş Hukuku, Ankara, 1978.
- Eşmelioglu, İ., Beyazıt, S.:İşletmelerde Çıracılık ve Meslek Eğitimi Uygulamaları,
Ankara, Ocak, 1990.
- Fidan, N.: Belirsiz Alacak Davasındaki Belirsizlikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, s.
177-185, Aralık, 2011.
- Gökçe, E.: Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, İstanbul Bilgi Üniversiesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü Hukuk Yüksek Lisans Programı Ekonomi Hukuku, 2007,
http://openaccess.bilgi.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11411/216/%C3%B6k%C3%A7e_T%C3%BCrk_%20%20C4%B0C5%9F%20Hukukunda_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 15/07/2019.
- Göksu, M.: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde Senetle İspat

Kuralı ve Bunların İstisnaları, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 1, s. 53-65, 2011.

Göksu, M.: Tarafların Sulhe Teşvik Edilmesinde Etkili Bir Örnek İngiliz Hukuk

Yargılamasında Resmi Sulh Önerileri, TBBD, S. 115, s. 277-314, 2014.

Gözler, K.: Türk Anayasa Hukuku, Bursa, 2000.

Gültekin, F.: 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve 6100 Sayılı Hukuk

Muhakemeleri Kanunu Bağlamında İş Yargısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2017

Gülver, E.: İş Yargılamasında Görev, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Mecmuası, C. LIX, S. 1-2, s. 400vd. 2001.

Günay, İ. C.: İş Davaları, Ankara, 2016.

Günay, İ. C.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Güncellenmiş 5. Baskı),

Yetkin Yayıncılık, 2015.

Günay, İ. C.: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, 2000.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısı Madde Gerekçeleri,

<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0574.pdf>, 25/12/2018.

Güzel, A.: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve

Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu, İstanbul, 2004.

Kaplan Senyen, T.: İş Hukuku, Ankara, 2015.

Kar, B.: Deniz İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2014.

Kar, B.: İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara, 2011.

Kar, B.: İş Yargılaması Usulü, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (Arbuluculuk)

6100 sayılı HMK Hükümlerine ve Emsal Yargıtay İçtihadına Göre, Ankara, 2018.

Kar, B.: İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 15 (özel sayı), s. 860-882, 2013.

Kar, B.: İş Yargısının Kaynakları, Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 30-47, Haziran, 2006.

Karslı, A. :Medeni Muhakeme Hukuku, İstanbul, 2014.

Kaya, C., Akcan, R.: Medeni ve İdari Yargıda İddia ve Savunmanın Genişletilmesi veya Değiştirilmesi Yasağı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, LXVII , S.1-2, s. 123-142, 2009.

Kekeç, E. K.: Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar Ve Taktikler, Ankara, 2011.

Kılıçoğlu, M.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi, İstanbul, 2012.

Kılıçoğlu, M.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa Uyarlı İş Yargılaması Usulü, İstanbul, 2011.

Kılınç, A.: İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.1(86), s. 383-404, Ankara, 2009.

Kırmızı, M.: 6100 sayılı Yeni HMK Değişiklikleriyle Hukuk Mahkemelerinde Görev ve Yetki, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2011.

Kıyak, E.: Türk Hukuk Muhakemesinde Davanın Açılmasının Usul Hukukuna İlişkin Sonuçları, Ankara, 2014.

Koç, E.: İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi, Ergun Özsunay'a armağan, İstanbul, 2004.

Konuralp,H.: İstinaf Mahkemeleri Uluslararası Toplantı 7-8Mart, Ankara,2003.

Kokmaz, F., Seyhun A. N.: İş Hukuku, Ankara, 2014.

Köme Akpulat, A.: İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, İstanbul, 2019.

Kurt Konca, N.: İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92.

Maddelerinin Medeni Usul Ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi,
C.24, S.1-2, s. 67-85, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2012.

Kurt Konca, N.: "Yabancı Bayraklı Gemilerde Çalışan Gemiadamlarının Hizmet

Sözleşmelerinden Kaynaklanan Davalarda Görevli Mahkemenin
Belirlenmesi", Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan, Özel Sayı, C. 16, s.
1299-1320, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015.

Kurt Konca, N., Damar, C.: İş Yargısında İstinaf Kanun Yolu, TBB, s. 187-230.

2016.

Kuru, B., Arslan R., Yılmaz, E.: Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2011.

Kuru, B.: Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt IV, İstanbul, 1984.

Kuru, B.: Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt V, İstanbul, 1984.

Kuru, B.: İcra ve İflas Hukuku El Kitabı, Ankara, 2013.

Kuru, B.: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, İstanbul, 2015.

Kuru, B., Budak, A. C.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Getirdiği Başlıca

Yenilikler, İstanbul Barosu Dergisi, S. 85(5), s. 3-43, 2011.

Kuru, B.: Sözlü Yargılama Usulü, S. 9-10, s. 910-928, Adalet Dergisi, 1963.

Kurucu, O.: İçtihatlarla İş Yargısı, Ankara, 1994.

Lokmanoğlu, S. Y.: İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı,

TAAD, S.9, s. 330vd., 2018.

Manay, Ö., E.: İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının

Alternatif Çözüm Yöntemleri, Çalışma ve Toplum, S. 4(47), s. 185-222,
2015.

Meriç, N.: HMK ve İİK’da Yer Alan Parasal Sınırlar,

<https://lefalbank.net/belge/hmk-ve-iikda-yer-alan-parasal-sinirlar-2019-yili/3009245/>, 01/02/2019.

Meriç, N.: Medeni Yargılama Hukukunda Tasarruf İlkesi, Ankara, 2011.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U.: İş Hukuku, Ankara, 2014.

Muşul, T., Medeni, Usul Hukuku, Ankara, 2012.

Mutlay, F. B.: Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, İstanbul, 2018.

Namlı, M.: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslar arası Toplantısı, İstanbul, s. 151-166, 2016.

Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri İstanbul,2014.

Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku Toplu İş İlişkileri İstanbul,2014.

Odaman S., Karaçöp E.: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağından Öngörülen

Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi ,http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?wid=9&vtadi=THUK&ano=230663_4916712acb0fb505a5a50d42ef278421, 01/12/2017.

ODAMAN, S., Karaçöp, E.: İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin

Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.39, s. 44-62, 2018.

Oğuz, Ö.: Türk İş Hukuku’nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, İstanbul, 2016.

Oğuz, Ö.:Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, İstanbul, 2019.

Oğuzman, K.: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C.1, 4BS, İstanbul, 1987.

Okur, Z.: İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı, Prof. Dr. Fevzi

Şahlanan'a Armağan, Özel Sayı, C.1, s. 587-600, 2016.

Olgun, S.: Islah Yoluyla Düzeltilemeyecek İşlemler, Terazi Dergisi, s. 43-51,
Ankara, 2007.

Özbek, M.: İş Mahkemelerinde Yürütülen Yargılamalarda Katılma Yoluyla Temyiz,
Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, C.II, İstanbul, 2003.

Özbek, M.: Avrupa Birliğinde Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, TBB Dergisi, S.68, s.
265-320, 2007.

Özbudun, E.: Türk Anayasa Hukuku, Ankara, 2018.

Özcan, D.: Gerekçeli Açıklamalı İçtihatlı İş Kanunları Şerhi, Ankara, 2014.

Özdemir, E.: M., İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının

Alternatif Çözüm Yöntemleri, s. 185-222, [http:// www.
calimatoplum.org/sayi47/manav.pdf](http://www.calimatoplum.org/sayi47/manav.pdf), (11/10/2018)

Özdemir, E.: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları,
İstanbul, 2006.

Özdemir, R.: Fransız İş Mahkemeleri, Adalet Dergisi , S.1-2, s. 1-48, Ankara, 1963.

Özekes, M.: HMK'da Yargılama Usulleri Bakımından Getirilen Yenilikler, Türkiye

Adalet Akademisi Hukuk Muhakemeleri Kanunu Toplantısı,

(<http://web.e-baro.web.tr/uploads/25/12.pdf>), (25/11/2017 tarihi ile ulaşılan e-
kaynak).

Özekes, M.: Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Medeni Usul Hukukunda Yeni

Kanun Yolu Sistemi, İstinaf-Temyiz, Türkiye Barolar Birliği Yayınları,
Ankara, 2011.

Özekes, M.:Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve

Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2005.

Özekes, M.: Medeni Usul Hukuku Bakımından Hizmet Tespit ve İşçilik Haklarına

İlişkin Davaların Birlikte Açılması, S. 4, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, s. 1382-1396, 2004.

Özekes, M.: Arabuluculuk Çalışma Toplantısı, Arabuluculukla İlgili Güncel

Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler Sonuç Raporu, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S. 1, s. 119-133, 2015.

Özekes, M., Atalı, M., Ekmekçi, Ö.:Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu

Arabuluculuk, İstanbul, 2018

Özkul, A.:İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Gelişmesi Sürecinde Yargıtay,

Kamu-İş, C.7, S.3,2004.

Pekcanitez, H.: Belirsiz Alacak Davası, Ankara, 2011.

Pekcanitez, H., Atalay, O., Özekes, M.: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara, 2017.

Pekcanitez H., Taş Korkmaz, H., Akkan M., Özekes M.: Medeni Usul Hukuku, C.

1-2-3, İstanbul, 2017.

Postacıoğlu, İ.: İş Mahkemelerinin Yetkisi, İş Hukuku Dergisi,S.5, s. 380vd., 1969.

Postacıoğlu, İ. : Medeni Usul Hukuku Dersleri, İstanbul, 1975.

Rüzgar, O.: Belirsiz Alacak Davası, Kısmi Dava ve Tespit Davaları, Sicil İş Hukuku

Dergisi, s. 190 vd., Aralık, 2011.

Rüzgar, O.: Basit Yargılama Usulünde Delillerin Toplanması ve Ön İnceleme

İstanbul Barosu Dergisi, C.87, S.6, s.128-136, 2013.

Sarı, O.:Türkiye’de İşyeri ve Sendika Denetimi, İstanbul, 1997.

- Sarıözen, İ.: İş Mahkemelerinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Enginay'a armağan, s. 219 vd., Ankara, 1981.
- Saymen, F. H.: Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954.
- Serim,B.: Öğretide Yargı Kararlarında ve Uygulamada Sözleşmeli Personel, Ankara, 1987.
- Simil, C.: Belirsiz Alacak Davası, İstanbul, 2013.
- Soy, A.:Türk Medeni Yargılama Hukukunda Sulh, Ankara, 2017.
- Subaşı, İ.: Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, C.II, İstanbul 2001.
- Süzek, S.: İş Hukuku, İstanbul, 2017
- Şahlanan, F.: İş Mahkemesinin Yetkisinin Kanu Düzeninden Olması, S. 33, s. 2-6, Tekstil İşveren Dergisi, 2009.
- Şahlanan, F.: İş Yargılaması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 42, Sa.(1-4), s. 377-421, 1976.
- Şahlanan, F.:İş Mahkemeleri ve İş Yargısı, "Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri", 3. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, no:3, s. 107vd., 14-16/10/1998, İş Hukuku ve İktisat Dergisi.
- Şakar, M.: İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2011.
- Şanlı Yalın, Ş.: Yeni HMK'ya Göre Ön İnceleme, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S.2, s. 33-54, 2017.
- Şeker, H.: İlkeler Işığında Ön İnceleme Kurumu, İstanbul, 2012.
- Şen, M.: İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmeleri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. VIII, S. 1-2, s. 563-581, 2004.

Şen,M.:5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortısından Kaynaklanan

Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme (Anayasa Mahkemesi'nin 22/12/2011 Tarihli Kararı Çerçevesinde), Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, s. 205-226, 2012.

Şişli, Z.: Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm, Ankara Barosu Dergisi, S. 2, s. 45-67, 2012.

Tanrıver, S.: Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm

Yolları ve Özellikle Arabuluculuk, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 64, 2006, s. 151-176.

Tanrıver,S.: Medeni Usul Hukuku (Temel Kavramlar ve İlk Derece Yargılaması), C.1, Ankara, 2018.

Taş Korkmaz, H.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Görev, Yetki ve Yargı Yeri Belirlenmesine İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Aydın Zevkilere Armağan Özel Sayısı, S. 8, s. 1753-1817, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 2014.

Taş, S.: İş Mahkemeleri, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi, s. 140, Ağustos, 2001.

Topuz, G.: Medeni Usul Hukukunda Karinelerle İspat, Ankara, 2012.

Tuğsavul, T. M.: Türk Hukukunda Arabuluculuk, Ankara, 2012.

Tuncay,C.: İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 17, S. 1. s. 1-18, Ocak 2003.

Tuncay, C.: İş Mahkemelerinin Yetkisi ve Sözleşme Yasağı, İş Hukuku Dergisi, S. 9, s. 700 vd., 1969.

Tuncay, C.: İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerine Düşünceler, İstanbul

- Barosu Dergisi, C.62, S.4-5-6, s. 233 vd., 1988.
- Tunçomağ, K.:Türk İş Hukuku, C.1, İstanbul, 1975.
- Turan, K.: İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara, 1990.
- Türkel, N.: Uygulamada 1475 Sayılı İş Kanunundan Doğan İş Davaları (İmzalı),
Özel Basım, İstanbul, 1990.
- Ufacık, A. İ.: Medeni Usul Hukuku'nda Dava Açılmasının Maddi Hukuk Açısından
Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.
- Uğur, A.: İş Mahkemeleri Kanununun Temel Özellikleri ve HMK Karşısındaki
Durumu, Türkiye Barolar Birliği Dergisi,S. 1(110), s. 11-32, 2014.
- Ulukapı, Ö., Yardımcı, T. E.: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
Çerçevesinde Sonradan Delil Gösterilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk
Fakültesi Dergisi, C.16, Özel Sayı, s. 483-507, 2014.
- Umar, B., Yılmaz, E.: İspat Yükü, İstanbul, 1980.
- Umar, B.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısına Katkı, Medenî Usûl ve İcra-İflâs
Hukukçuları Toplantısı, V, Ankara, 2006.
- Uygur, T.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar veYargılama,
Ankara, 1980.
- Üstündağ, S.: Medeni Yargılama Hukuku, İstanbul, 1997.
- Yargıtay Kararları Dergisi, C. 22, Ankara, 12 Aralık 1996.
- Yaşar, H.: Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanununun İş Aktinin Feshi Sebebiyle
Açılacak Davalara Etkisi, İstanul Barosu Dergisi, 86(5), s. 267-288,2012.
- Yıldırım, K.: Teksif ve Sözlülük İlkeleri Açısından Yargılama Usulleri Hakkında
Düşünceler, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof DR. Ergun
Önen'e Armağan), s. 467-492, 2003.

Yıldırım, M. K., Yıldırım, N. D.: İcra ve İflas Hukuku, İstanbul, 2016.

Yılmaz, E.: İşe İade Davalarında Yargılama Usulü ile İlgili Özellikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 4, s. 20-31, 2006.

Yılmaz, H.: İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, s. 70-85, 2010.

Yılmaz, H.: Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.24, s. 189-206, 2011.

Yılmaz, Z.: Medeni Usul Hukukunda Yargılamanın Yenilenmesi, Ankara, 2013.7036 sayılı İş M. K. gerekçesi,

http://www.adalet.gov.tr/imk_gerekceli_duz_metin.pdf

Yürekli, S.:Deniz İş Kanununun Yer İtibariyle Kapsamı, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1-2, s. 613-633, 2005.

EKLER

EK-1: ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyisim, İsim: Turgut Oya

Uyruğu: T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri: 10/03/1989, Ankara

Medeni Hali: Bekar

Telefon: +90 5060616515

E-Posta: oya_turgut@hotmail.com

EĞİTİM

DERECE	KURUM	MEZUNİYET TARİHİ
LİSANS	Kocaeli Üniversitesi	2012
LİSE	Ömer Seyfettin Lisesi	2007

İŞ DENEYİMİ

YIL	YER	POZİSYON
2014-Halen	Boğazlıyan Adalet Sarayı	Hakim

YABANCI DİL

İngilizce- İyi Seviyede