

İŞ MAHKEMELERİ ve İŞ MAHKEMELERİNDE
YARGILAMA USULÜ
Yüksek Lisans Tezi
Güray ERDÖNMEZ
Eskişehir 1998

T.C ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ MAHKEMELERİ VE İŞ MAHKEMELERİNDE
YARGILAMA USULÜ

Güray ERDÖNMEZ
Yüksek Lisans Tezi

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Danışman

Prof.Dr.Selçuk ÖZTEK

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
MERKEZ KÜTÜPHANESİ

Eskişehir - 1998

ÖZ

İş uyuşmazlıkları, özel bir mahkeme olan iş mahkemesinde çözüme bağlanır. İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesi ve iş uyuşmazlıkları üzerinde uzmanlaşma ihtiyacı, genel yargı mercileri yanında iş mahkemelerinin de kurulmasına zemin hazırlamıştır. Diğer taraftan, iş mahkemelerinde görülen davaların çabuk, kolay ve masrafsız biçimde çözüme kavuşturulması ihtiyacı da, bu mahkemelerde özel birtakım usul hükümlerinin kabul edilmesine neden olmuştur.

Bugün iş mahkemelerinde kural olarak sözlü yargılama usulü, bazı hallerde ise özel usul hükümleri uygulanmaktadır. İş mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulanmasının nedeni, bu usulde davaların yazılı yargılama usulüne göre daha çabuk sonuca bağlanacağı varsayımıdır. Öte yandan, iş mahkemelerinde uyuşmazlıkların uzlaşma ile çözümlenmesi esastır. Çünkü, bu mahkemeler tabiatları itibariyle uzlaşma mercileridirler.

Çalışmamızın birinci bölümünde, iş mahkemelerinin kuruluşuna neden ihtiyaç duyulduğu, iş mahkemelerinin teşkilatı ve bu mahkemelerdeki görev ve yetki sorunu ele alınacaktır. İkinci bölümde ise, iş mahkemelerinde uygulanan yargılama usulü, bu mahkemelere özgü farklılıklar da dikkate alınarak incelenecektir.

ABSTRACT

Labour disputes are settled at some special courts which are called labour courts. The principle of showing favour to labourers in labour law and the need for specializing on labour disputes have stimulated establishing of labour courts beside the ordinary ones. On the other hand, the need for settling the disputes-heard at the labour courts-quickly,easily and inexpensively has caused some special ways of litigation to be applied at these courts.

Today, as a rule, oral procedure and in some situations special procedure rules are applied at labour courts. It is because of the quickness of the oral procedure why it is preferred to the ordinary one. And also, it is desired to settle the disputes with conciliation in the labour courts. Because these courts are naturally, the authorities of conciliation.

In the first chapter of this work; the need for establishing labour courts, the organization of them and the problem of jurisdiction and competence will be explained. In the second chapter, the civil procedure applied at labour courts will be investigated while considering their very own differences.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr. Selah ÖZTEK.....
 Üye : Prof.Dr. Nüvaf BEREK.....
 Üye : Doç.Dr. Timuçin MUŞUL.....
 Üye :
 Üye :

Güray ERDÖNMEZ'in İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü başlıklı tezi .17.07.2018 tarihinde yukarıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Özel Hukuk Anabilim Dalında .Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Enay ÖZKALP
 Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
DEĞERLENDİRME KURULU VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ	
ONAYI	iv
ÖZGEÇMİŞ	v
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ MAHKEMELERİNİN TEŞKİLATI, GÖREVİ VE YETKİSİ

I- İş Mahkemelerinin Tarihi ve İş Mahkemelerine Duyulan İhtiyaç	3
II- İş Mahkemeleri Teşkilatı	7
A- Ayrı İş Mahkemesi Olan Yerler	14
B - Ayrı İş Mahkemesi Olmayan Yerler.....	16
1- Bir Yerde Sadece Bir Asliye Hukuk Mahkemesi Varsa.....	17
2- Bir Yerde Birden Fazla Asliye Hukuk Mahkemesi Varsa	20
III- Görevli Mahkeme	20
A- İMK.m.1/1'e Göre Görev	20
1- Şahıs Unsuru.....	23
a) İş Kanununa Göre İşçi	23
b) İş Kanununa Göre İşveren ve İşveren Vekili	26
2- Konu Unsuru.....	27
B- İMK.m.1/A'ya Göre Görev	33
C- Diğer Kanunlar Bakımından Görev	39
1- Sendikalar Kanunu Bakımından.....	39
2- Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu Bakımından.....	41
3- Sosyal Sigortalar Kanunu Bakımından.....	42
4- Bağ-Kur Kanunu Bakımından.....	47

5- Deniz İş Kanunu Bakımından.....	49
6- Basın İş Kanunu Bakımından.....	50
7- 233 Sayılı KHK Bakımından.....	50
IV- İş Davalarında Yetkili Mahkeme.....	53
A- Davalının İkametgahı Mahkemesi.....	54
B- İşyerine İlişkin Yetki.....	54
C- İMK.m.5'e İlişkin Yetkinin Diğer Kanunlar Bakımından	
Uygulanması.....	56
1- Sosyal Sigortalar Kanunu Bakımından.....	56
2- Bağ-Kur Kanunu Bakımından.....	58
3- Sendikalar Kanunu Bakımından.....	59
4- Toplu Sözleşme ve Grev ve Lokavt Kanunu Bakımından.....	60
5- Basın İş Kanunu Bakımından.....	60
6- Deniz İş Kanunu Bakımından.....	60
7- 2834 Kanun Bakımından.....	61
D- Yetki Sözleşmesi Bakımından.....	62

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ MAHKEMELERİNDE UYGULANAN YERGİLAMA USULÜ

I-DAVA AÇILMASI.....	68
A- İdari Mercilerin İş Mahkemesine Başvurması Suretiyle Dava	
Açılması.....	68
1- Maddenin Konuluş Amacı.....	68
2-İMK.m.10'a Göre Dava Açılması.....	69
B-Sözlü Yargılama Usulüne Göre Dava Açılması.....	75
1- Davacı ve Davalının Birlikte Dava Açması.....	75
2- Yazı Bilmeyenlerin Dava Açması.....	76
3- Davacının Dava Dilekçesiyle Davasını Açması.....	76

II- SÖZLÜ YARGILAMA USULÜ UYGULANIR	78
A- Birinci Oturum	80
1- Uzlaşmaya Teşvik.....	80
2- İlk İtirazlar.....	83
3- Davaya Cevap.....	85
4- Delillerin Gösterilmesi.....	87
B- İkinci Oturum	95
1- Delillerin İncelenmesi	95
2- Sözlü Yargılama	95
C- Üçüncü Oturum ve Hükümün Verilmesi.....	96
III- İŞ MAHKEMELERİ KARARLARINA KARŞI	
KANUN YOLLARI	97
A- Temyiz	98
B- Karar Düzeltme	103
IV- İŞ MAHKEMELERİNDEKİ YARGILAMANIN DİĞER	
ÖZELLİKLERİ	107
A- Çalışma Zamanı Açısından	107
B- Harçtan Muafiyet Açısından.....	109
SONUÇ	114
KAYNAKÇA	116
EKLER	123

KISALTMALAR

ABD	: Ankara Barosu Dergisi
AD	: Adalet Dergisi
ArbGG	: Arbeitgerichtgesetz
b	: Bent
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
E.	: Esas
f.	: Fıkra
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HUMK	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İK	: İcra İflas Kanunu
İMİK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
m.	: Madde
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
T.	: Tarih
TD	: Ticaret Dairesi
vd.	: ve devamı
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
ZPO	: Zivilprozessrecht

GİRİŞ

İş mahkemeleri, çalışma hayatından doğan uyuşmazlıkları çözmek amacıyla kurulmuş özel mahkemelerdir. Bu mahkemeler, işçinin kendisine iş kanunlarıyla tanınan hakları mümkün olduğu kadar masrafsız, çabuk ve kolay kullanabilmesini hedefler.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için iş mahkemelerinde ayrı bir yargılama usulüne ihtiyaç duyulmuş ve gerek Türkiye'de gerekse diğer bazı devletlerde, iş mahkemelerinde uygulanmak üzere özel yargılama usulleri öngörülmüştür.

Türkiye'de iş mahkemeleri 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunuyla 1950 yılında kurulmuştur. Bu kanunda, iş mahkemelerinin teşkilatı, görevi, yetkisi ve bu mahkemelerde uygulanacak yargılama usulü gösterilmiştir. 1950 yılında toplu mahkeme olarak kurulan (meslekten hakimin yanında işçi ve işveren kesiminden de birer temsilci bulunmaktaydı) iş mahkemeleri, Anayasa Mahkemesinin 1971 yılındaki iptal kararıyla tek hakimli mahkemeler durumuna girmişlerdir.

Kabul edildiği yıllar için oldukça yeni birtakım kurumlar getiren kanun, sonraki yıllarda ihtiyacı karşılayamaz olmuştur. Bu sonuca varılmasında, sanayideki gelişme, çalışanların sayısının artması ve bilinçlenmesi ve sosyal güvenlik tedbirlerinin artmasının yanında, İş Mahkemeleri Kanununun kabul edildiği yıllarda bulunmayan ve çalışma hayatında çok önemli yere sahip olan Sosyal Sigortalar Kanunu, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu ve Sendikalar Kanunu gibi kanunların kabul edilmesi de önemli rol oynamıştır.

İMK'da, davaların yazılı yargılama usulüne göre daha çabuk sonuçlanması amacıyla sözlü yargılama usulü kabul edilmiş, fakat bu usul gerektiği gibi hayata geçirilememiştir. Böylece, sözlü yargılama usulüyle hedeflenen iş davalarının hızlı sonuçlanması amacına ulaşamamıştır. Öte yandan İMK'da yer alan bazı kurumlar, ya hiç uygulanmamış (uzlaşma gibi) ya da kanunda yazıldığından farklı şekilde uygulanmıştır (idari mercilerin iş mahkemesine başvurması suretiyle dava açılması gibi).

Bu alışmada İMK'nun hükümleri esas alınmak suretiyle, Türk iş mahkemelerinin teşkilatı, iş mahkemelerindeki görev ve yetki sorunu ve bu mahkemelerde uygulanacak yargılama usulü incelenecektir. Yeri geldikçe de yabancı hukuktaki duruma değinilerek, olması gereken hukuk bakımından gerekli görülen hususlar belirtilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ MAHKEMELERİNİN TEŞKİLATI, GÖREVİ VE YETKİSİ

I- İş Mahkemelerinin Tarihi ve İş Mahkemelerine Duyulan İhtiyaç

İşçi ve işveren arasında çıkan uyuşmazlıkların adil, hızlı, çabuk ve masrafsız şekilde çözümlenmesi gerekir. Bunlar iş mahkemelerinin kuruluşundaki ana ilkelerdir. Biz bu ilkelere değinmeden önce, iş mahkemelerinin tarihine kısaca göz atmak istiyoruz.

Bu çalışmada iş mahkemelerinin tarihi, Fransız iş mahkemeleri esas alınarak incelenecektir. Çünkü, Fransız iş mahkemeleri, tarihte bilinen ilk iş mahkemesidir ve bir çok ülkenin iş mahkemelerine esas teşkil etmiştir.

İş mahkemeleri, Fransa'da ilk olarak Prud'hommes Kurulu adı altında kurulmuştur. Prud'hommes, teknik bir deyim olarak 1789 Fransız İhtilalinden önceki zamanlara kadar gider. Ancak o devirlerdeki Prud'hommes'ların görevi bugünkünden farklıdır¹.

Zira o devirlerde mahkeme üyeleri arasında eşitlik yoktu. Mahkeme üyeleri sadece ustalar arasından seçilmekteydi. Görevleri ise sanat disiplinine gözcülük etmek ve loncalar arasındaki uyuşmazlıklara bakmaktı. Çalışanlarla çalıştırılanlar arasındaki uyuşmazlıkları çözümlmek ise devletin en yüksek memurları, belediye başkanları ve Echevin denilen belediye hakimlerinin göreviydi².

1789 Fransız İhtilalinden sonra iş ihtilaflarının çözümlenmesi için ayrı bir yargılamaya sahip özel mahkemeler kurulması ihtiyacı duyuldu. Çünkü, genel mahkemeler iş ihtilaflarında yeteri kadar bilgili olmadıklarından uyuşmazlıkları çözmekte yetersiz kalıyorlardı.

¹Refet Özdemir, "Fransız İş Mahkemeleri", *Adalet Dergisi*, 1963/1-2, s.4.

²Özdemir, a.g.m, s.3-4.

Bu amaçla ilk başvuru Lyon'daki ipek işçileri tarafından 1.Napoleon'a yapıldı. Bu girişimin sonucunda da 18 Mart 1806'da kabul edilen kanunla Lyon'da ilk Prud'hommes Kurulu kuruldu. Kanun ayrıca hükümete lüzum gördüğü yerlerde Prud'hommes kurulları kurma yetkisini de veriyordu. Ancak Prud'hommes kurulları bugünkünden farklı bir yapıya sahipti. Zira o zamanki kurullar sadece işverenlerle küçük teşebbüs erbabını içine almakta, fakat işçi temsilcilerine yer vermemekteydi. Daha sonra 1806 tarihli Kanuna 1809 ve 1810 kararnameleriyle eklemeler yapılmıştır³. 1848 ihtilali de işçiler lehine birtakım yenilikler getirmiş, örneğin, işçilere sendika kurma hakkı tanınmıştır. Ancak daha sonraki gelişmeler işçiler aleyhine olmuş ve işçilerin sendika kurma hakkı ellerinden alınmıştır. 1 Haziran 1853'de çıkan bir kanunla ise iş mahkemelerinin başkan ve ikinci başkanlarını atama yetkisi imparatora verilmiştir. Böylece iş mahkemeleri bağımsızlıklarını kaybetmiştir. Prud'hommes kurullarının bugünkü özelliklerini almaya başlaması Fransa'da 3.Cumhuriyet zamanına rastlar⁴.

Almanya'da ise ilk modern iş mahkemesi Aachen'da kurulmuştur⁵. Bundan sonra iş mahkemeleri bu ülkede de yaygınlaşmıştır. Önce Prusya Devleti, Renan Endüstriyel Mahkemesi adıyla bir teşkilat kurmuş, sonra da mahalli hakem heyetleri ve lonca mahkemeleri kurulmuştur. 1890'da ise Almanya'nın çeşitli bölgelerinde mahalli otoritelerin insiyatifine tabi iş mahkemeleri kurulmasını emreden İş Mahkemeleri Kanunu kabul edilmiştir⁶. 1926 tarihli İş Mahkemeleri Kanunuyla da iş mahkemelerinin yetkileri bütün işçileri kapsayacak şekilde genişletilmiş, ilk derece mahkemelerine eşitlik prensibine dayalı olarak işçi ve işveren kesiminden üyeler konulmuş ve aynı zamanda İmparatorluk İş Mahkemesi adı altında ortak bir yüksek mahkeme kurulmuştur. Bugün ise 3 Eylül 1953'de kabul edilen İMK'nu yürürlüktedir. Bu kanunla da iş mahkemelerinin 2. ve 3. derecelerde diğer mahkemelerden ayrı tutulması sağlanmıştır. Böylece iş mahkemeleri bütün derecelerinde kendine özgü bir mahkeme teşkilatına kavuşmuştur⁷.

³Nevzat Ataç, "İş Mahkemeleri", *Çalışma Dergisi*, 1949/6, s.51.

⁴Özdemir, a.g.m,s.5.

⁵Alfred Heuck/Hans Carl Nipperdey, *Grundriss des Arbeitsrecht*, Berlin und Frankfurt, 1968, s.372.

⁶Alfred Söller, *Arbeitsrechts*, Stuttgart, 1969, s.228; Ataç, a.g.m,s.51.

⁷ Heuck/Nipperdey, a.g.e,s.373.

İtalya'da 1878 yılında, ipek sanayiinde çıkan ihtilafları çözümlmek amacıyla, Fransa'da kurulan mahkeme teşkilatına benzer biçimde, eşit sayıda işçi ve işverenden oluşan hakem heyetleri (Proviri) kurulmuştur. Portekizde ise 14 Ağustos 1889'da çıkarılan bir kararnameyle münhasıran iş hakimlerinden oluşan iş mahkemeleri kurulmuştur. 19.yüzyılın bitmesinden önce Avusturya, Norveç ve İsviçre; Fransa ve Almanya'nın yolundan gitmişlerdir. Diğer ülkeler ise bu konuyu düzenleyen kanunlarını 20.yüzyılın başında ve özellikle 1. Dünya Savaşından sonra kabul etmişlerdir⁸.

İş mahkemelerinin tarihine kısaca baktıktan sonra iş mahkemelerine duyulan ihtiyacın nedenlerine geçebiliriz.

İş ihtilaflarının genel yargı mercileri dışında özel mahkemelere bırakılması iş hukukunun, işçiyi koruma ilkesinden ileri gelmektedir. Çünkü, işçi, işe girdiği andan itibaren işverene iktisadi anlamda bağımlıdır, geçimini ancak işverenin işyerinde çalışmak suretiyle sağlayabilir. Bu ise işçinin, işveren karşısında ekonomik açıdan güçsüz olmasına ve haklarını aramakta çekingen davranmasına neden olur⁹.

Bu dengesizliğin ortadan kalkması için işçinin kendisine iş kanunlarıyla tanınan hakları mümkün olduğu kadar masrafsız, çabuk ve kolay kullanabilmesi gerekir¹⁰. Nitekim iş kanunlarıyla ne kadar çok hak tanırırsa tanınsın, işçi bu hakları kullanamadığı müddetçe kendisine tanınan hakların anlam ve önemi kalmaz¹¹. Bunun için de özel bir mahkemeye ve özel bir yargılama usulüne ihtiyaç vardır.

İş mahkemelerinin kurulmasını gerektiren sebeplerden biri, iş ihtilafları üzerinde uzmanlaşma ihtiyacıdır. İş ihtilaflarının, bu konuda özel bilgiye sahip mahkemelerde görülmesi, iş ihtilaflarının çalışma hayatı ve iş şartları gözönüne alınarak incelenmesi bakımından çok faydalı olacaktır. Yargıtay'ın eski bir kararı da aynı hususa değinmektedir. Sözü geçen kararda: "iş mahkemelerinin, iş aktinden doğan münasebetlerden çıkan

⁸ Ataç,a.g.m,s.51.

⁹ Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul,1992, s.19.

¹⁰ Adil İzveren, *İş Hukuku,I,II,III*, İstanbul,1973,s.443;Özdemir,a.g.m,s.150;Çelik,a.g.e,s.19.

¹¹ İzveren,a.g.e,s.441.

davaların bu konuda özel bilgiye sahip mahkemelerde görülmesi amacıyla kurulduğu" belirtilmiştir¹².

İş mahkemesinin uzmanlaşması işçinin davasını açmakta istekli davranmasına da yol açacaktır. Çünkü, işçi, davasını açarken çalıştığı yerdeki iş şartlarını iyi bilip bilmediğine inanmadığı bir hakimden çözüm elde etmekte çekingen davranabilir. Zira, İş Hukukunu iyi bilen bir hakim dahi, iş uyuşmazlıklarının özellikleri nedeniyle iş hayatıyla ilgili bazı konularda eksik bilgiye sahip olabilir¹³.

Bu husus 5521 sayılı İMK'nun gerekçesinde¹⁴ : "İşçi ve işveren ilişkilerinin hususiyetleri, bu ilişkilerin ihtilaflı safhalarında da meselelerin sanayi hayatının içyüzüne vakıf bir gözle tetkik edilmesini gerektirmektedir. Halbuki alelade adalet mercilerimizin ancak meslek adamlarınca bilinmesi lazım gelen bu hususiyetleri gözönünde tutması ve her hadisede bilirkişilerin düşüncesinden faydalanması varit değildir" denilerek ifade edilmiştir.

Bu sorunu ortadan kaldırmak için 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda, iş mahkemelerinin bir hakimin başkanlığında işçi ve işveren kesiminden gelen birer temsilciden oluşması uygun görülmüştür (İMK.m.21). Ancak bu üyelerle ilgili hükümler Anayasa Mahkemesinin 16 Kasım 1971 tarihli kararıyla iptal edilmiştir¹⁵.

İş mahkemesi, iş ihtilafları üzerinde uzmanlaşması sayesinde birbirine benzer konulardaki, özellikle sayıları fazla olan uyuşmazlıkları, belli esaslara göre, tip kararlara bağlayabilecektir. Böylece yargılama daha az hatayla ve daha çabuk biçimde sonuçlanabilecektir¹⁶.

¹²Yargıtay 9.HD'nin 9.4.1968 tarih ve E.157,K.4628 sayılı kararı (Mustafa Çenberci,İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi,İstanbul,1969,s.2).

¹³Ataç, a.g.m,s.50-51.

¹⁴5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı ve Çalışma Komisyonu Mütalası ile Adalet Komisyonu Raporu, TBMM Tutanak Dergisi,C.23,S.Sayı,131,s.25.

¹⁵Anayasa Mahkemesi'nin 13.4. 1971 tarih ve E.63,K.38 sayılı kararı (RG16.11.1971,Sa.14047,s.1-7).

¹⁶İzveren,a.g.e,s.442.

İş mahkemelerinde özel bir yargılama usulünün uygulanması gerekliliği ise kendisini özellikle davanın çabuk sonuçlanması bakımından gösterir. İşçi, davasının çabuk biteceğine inanmazsa dava açmaktan vazgeçebilir. Örneğin, işçinin alacağı günlük veya haftalık bir alacaksa, işçi alacağını almaya çalışmaktansa dava açmaktan vazgeçecektir¹⁷. Bu nedenle kanunun gerekçesinde yargılamaya ilişkin sürelerin Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanununa göre kısaltılacağı belirtilmiştir¹⁸.

Diğer bir husus ise yargılama masraflarıdır. Yargılama masrafları geliri zaten kısıtlı olan işçiyi, dava açmakta olumsuz yönde etkiler. Örneğin, işçi, alacağı azsa, mahkeme masraflarını ve avukatlık ücretini hesaplayarak, davayı kazansa dahi eline bir şey geçmeyeceği düşüncesiyle dava açmaktan vazgeçebilir¹⁹.

İşte bu nedenlerle işçi ve işveren arasındaki iş ihtilaflarının çözümü için özel bir mahkemeye ve özel bir yargılama usulüne ihtiyaç vardır.

II - İŞ MAHKEMELERİ TEŞKİLATI

Burada, ilk olarak, Türkiye'deki iş mahkemelerinin önceki oluşumuna ve diğer bazı ülkelerdeki iş mahkemelerine değinilecek, daha sonra ise ayrı iş mahkemesi olan ve olmayan yerler ayırımına göre konu daha ayrıntılı incelenecektir.

İş mahkemeleri ülkemizde 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunuyla kurulmuştur. Bu kanunla kurulan iş mahkemelerinin ilk şekli bugünkünden farklıdır. Zira, iş mahkemeleri 1950 yılında toplu mahkeme olarak kurulmuştur. Mahkemede hakim sınıfından bir başkanın yanında işçi ve işveren tarafından birer üye bulunmaktaydı. Bu üyeler, eşit hak ve yetkilere sahipti. Buna pariter sistem denilmektedir²⁰. Bilge²¹, mahkeme

¹⁷Safa Erkün, "İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler", *İçtimai Siyaset Konferansları*, İstanbul, 1949, s.36.

¹⁸5521 sayılı İMK'nun Gerekçesi, TBMM Tutanak Dergisi, C.23, S. sayısı.131, s.2.

¹⁹Ataç, a.g.m.s.50-51; Erkün, a.g.m.s.37.

²⁰Erkün, a.g.m.s.44.

²¹Necip Bilge, *Medeni Yargılama Hukuku Dersleri*, Ankara, 1967, s.55. Buna karşılık, Alman hukukunda, bizdeki eski uygulama gibi işçi ve işveren kesiminden fahri üyeler bulunmasına rağmen, iş

üyelerinin tümünün meslekten hakim olmamaları nedeniyle, kurul halinde çalışmasına rağmen bu mahkemeyi toplu mahkeme olarak nitelendirmemektedir.

Toplu mahkeme olarak kurulan iş mahkemeleri, Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra tek hakimli mahkeme halini almışlardır. Biz Anayasa Mahkemesi'nin kararını incelemeye geçmeden önce Fransa, Almanya, İsviçre ve İngilteredeki iş mahkemelerinin yapısına değinmek istiyoruz.

Fransız hukukunda Prud'hommes kurulları uzlaştırma ve karar kurulu olarak iki organa sahiptir. Uzlaştırma kurulu 2 üyeden oluşur: Bunlardan birisi ücretli kesimden gelen üye, diğeri ise işveren kesimden gelen üyedir. Bu üyeler işçi ve işveren birlikleri tarafından 5 yıl için seçilirler. Tekrar seçilmelerinde de bir sakınca yoktur. İşçi ve işveren üyeler arasında tam bir eşitlik sağlanabilmesi için kurulun başkanlığı sırayla yapılır. Buna göre, ilk yıl işçi tarafının temsilcisi kurulun başkanıysa, diğeri yıl işveren tarafının temsilcisi başkan olacaktır. Kurulun uyuşmazlığı çözümlenememesi halinde dava, karar organına gidecektir. Bu organ ise ikisi işçi, ikisi işveren olmak üzere en az 4 kişiden oluşur²².

Bugün İsviçre hukukunda iş mahkemelerinin teşkilatı kantondadır. Kantonların yarısı (Zürich, Bern, Freiburg, Basel-Stadt vs.) iş mahkemesini birinci derecede özel bir mahkeme olarak kurmuşlardır. İş mahkemesi Basel-Stadt'da hakem mahkemesi, Waadt, Neuenburg ve Genf'de Prud'homme Kurulu (Counseil de Prud'hommes) olarak adlandırılırken, Freiburg'da Prud'hommes Dairesi (Chambres des Prud'hommes) olarak adlandırılmaktadır. İş mahkemesi meslekten bir hakimin başkanlığında, hakim olarak görev yapan eşit sayıda işçi ve işveren temsilcisinden oluşur²³.

Almanya ise, iş mahkemesi, eyalet iş mahkemesi ve Federal İş Yargıtay'ı olmak üzere üç dereceli bir mahkeme teşkilatına sahiptir²⁴. Bütün derecelerde meslekten gelen

mahkemeleri toplu mahkemeler olarak nitelendirilmektedir. Friederich Schneider / Ruprecht Grossmann, *Arbeitsrecht*, 7Auflage, Bonn, 1986, s. 73-77.

²²Roger Perrot, *Institutions Juriciaires*, 7.Baskı, Paris, 1995, s.130vd.

²³Manfred Rehinder, *Schweizerisches Arbeitsrecht*, Bern, 1995, s.197

²⁴Wolfgang Zöllner/Karl Georg Loritz, *Arbeitsrecht*, 4.Baskı, München, 1992, s.560-561.

hakimlerin yanında işçi ve işveren kesiminden fahri üyeler bulunur²⁵. İhtiyaç görüldüğü takdirde Fransa'daki Prud'hommes kurullarında olduğu gibi belli bir meslek grubu için uzmanlaşmış daireler oluşturulmaktadır²⁶. Fahri üyeler, yargılamanın yürütülmesinde etkin rol oynarlar²⁷. Örneğin, yargılama sırasında fahri üyeler tanıklara ve taraflara soru sorarak davanın aydınlanmasına yardımcı olabilirler. Hüküm verilirken mahkemenin bütün üyeleri eşit oy hakkına sahiptir. Önce fahri üyeler, daha sonra meslekten gelen başkan oy kullanır. Ancak uzlaşma sadece meslekten gelen hakim tarafından gerçekleştirilir²⁸.

İngiltere'de iş davalarına endüstri mahkemesi (Industrial Court) olarak adlandırılan özel bir mahkeme bakmaktadır. Aslında bu mahkeme de iş mahkemelerinin yaptığı işi yapmaktadır ve mahkemenin adının iş mahkemesi olarak değiştirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Endüstri mahkemesi meslekten bir hakimin başkanlığında biri işçi, diğeri işveren kesiminden olan iki üyeyle (wingmen) birlikte üç kişiden oluşur. Bu üyeler bağımsız bir şekilde hareket ederler ve oy verme yetkisine sahip tam yetkili üyelere (full member). Mahkeme bir sekreter tarafından yönetilir. Sekreterin görevi daha çok idari niteliklidir²⁹.

Yukarıda bahsedildiği gibi önceleri Türkiye'deki iş mahkemelerinde de işçi ve işveren üyelere yer verilmiştir(Bkz.s.7). Ancak işçi üyelerin seçimlerinin yapılamaması nedeniyle iş mahkemeleri uzun süre sadece meslekten hakim olan başkanla çalışmak zorunda kalmıştır³⁰. Daha sonra fiili durum Anayasa Mahkemesinin bu üyelere ilişkin hükümleri iptal etmesiyle hukuki bir temele kavuşmuştur.

²⁵Birinci derecede ve istinaf mahkemesinde işçi ve işveren kesiminden gelen birer temsilci üye ve meslekten gelen bir hakim bulunur. Temyiz incelemesinin yapıldığı Federal İş Yargıtay'nda ise iki fahri üye, iki meslekten gelen üye ve meslekten gelen bir başkan bulunur. Günter Halbach/ Norbert Paland/ Rolf Swedes/Olfried Wlotzke, *Übersicht über das Arbeitsrecht*, Bonn, 1994, s.539.

²⁶Heuck/Nipperdey, a.g.e, s.374.

²⁷Fahri üyeler, iş yargılamasının temel dayanağı olarak kabul edilmektedirler. Fahri üyeler, Alman Hukukundaki hiçbir yargılamada, iş mahkemesindeki kadar etkin rol oynamazlar. Lothar Ostheimer/ Dietrich Wiegang/ Hohmann Roger, *Der ehrenamtliche richter beim Arbeits- und Sozialgericht*, Freiburg, 1991, s.11.

²⁸Rainer Peterek, *Die Ehrenamtlichen Richter bei den Gerichten für Arbeitssachen*, Köln, 1981, s.11-13.

²⁹Michael Jefferson, *Employment Law*, London, 1995, s.18.

³⁰Alman İş Mahkemelerinde üyeler işçi ve işveren kesimince seçilmemektedir. İlk derece iş mahkemesinde ve istinaf mahkemesinde görev yapacak üyeler, ilgili eyaletin İş Bakanı tarafından seçilir.

Bu tecrübeleri gözönüne alan bazı yazarlar, işçi ve işveren temsilcilerinin iş mahkemelerinde üye olarak yer almalarını yanlış bulmaktadırlar. Örneğin Kuru, bizim mahkemelerimizdeki işçi ve işveren üyelerin sadece kendi iş kolu hakkında uzman olduğunu, oysa bazı ülkelerde bu sakıncaları gidermek için, iş mahkemelerinin iş kollarına göre bölümlere ayrıldığını, bizde bu ayırımın yapılmamasının, üyelerin diğer işkolları hakkında bilgisi olmadan karar vermelerine yol açtığını belirtmiştir. Ayrıca, yazar, üyelerin hukukçu olmamalarının da karar almayı yavaşlatacağı kanısındadır. Zira hakimin her olayın hukuki açıklamasını üyelere yapmak zorunda kalması zaman alacaktır³¹.

275 sayılı TSGLK'nu zamanında da toplu iş uyuşmazlıklarını çözmek üzere, barışçı bir yol olarak uzlaştırma kurulu yer almaktaydı. TSGLK.m.15 gereğince kurulan bu kurullarda işçi ve işveren temsilcileri bulunmaktaydı. Ancak işçi ve işveren meslek birlikleri tarafından seçilen temsilcilerin tarafsız kalmamaları yüzünden, bu kurullar da işleyememiştir³². Şahlanan'a göre³³, sözkonusu durum da gözönüne alınarak, iş mahkemelerinde sadece yargıç nitelikli bir hakim bulunmalıdır.

Benzer sorunlar Fransa'da Prud'hommes kurullarında da yaşanmaktadır. Üyeler bazen sendikaların birbirleriyle mücadelesi sonucunda seçilmektedir. Ancak, seçilen üyelerin belli yönde karar vermeye sendikalar tarafından zorlanmaları yasaklanmıştır. Aksi takdirde yargılama siyasilenecektir. Üyelerin bu baskılardan uzaklaşmalarını sağlamak için de geçici olarak işlerinden ayrılmalarına izin verilmektedir. Bu durumda firma, işçiye

Temyiz mahkemesinde görev alacak fahri üyeler ise İş ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından seçilir. Peterek,a.g.e,s.7.

³¹Baki Kuru,"İş Mahkemeleri",TBB'in Düzenlediği LTürk Hukuk Kongresine Sunulan Tebliğ,Ankara,1971,s.7. Örneğin, Prud'hommes kurulları 18 Ocak 1979'da 5 bölüme ayrılmıştır. Bunların her biri değişik nitelikte faaliyet alanına tekabül eder. Bu bölümler, endüstri, tarım, yönetici, ticaret ve çeşitli faaliyetlerdir. Her bölüm en az 4 işçi ve işveren üyeden oluşur. Bu bölümler iş hukuku sahasında uygulanan kuralların mesleklere göre değişmesinden kaynaklanır. Kurulun çiftçi bölümündeki üyesi, sendika işletmesinin ücretli yöneticisiyle arasında çıkan uyuşmazlıkta yetersiz kalabileceği için, her kurulda yeteri kadar ihtisaslaşmaya gidilmektedir. Bu bölümlerden her biri bağımsız ve gerçek bir yargı organı teşkil eder. Buna karşılık aynı bölümde iş çoksa daireler biçiminde alt bölümlenmeye gidilebilir. Bu daireler de bölümün birer organıdır. Perrot,a.g.e,130vd.

³²Kenan Tunçomağ, Toplu İş uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim, İstanbul, 1973,s.9.

³³Fevzi Şahlanan,"İş Yargılaması",İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası ,1976 /1-4,s.380.

ücretini ödemeye devam etmekte, buna karşılık devlet de bu ücreti firmaya ödemektedir. Ayrıca, işveren üyelere, bu üyelik için ücret ödemektedir³⁴.

Alman hukukunda da işçi ve işveren kesiminden gelen üyelerin meslekten gelen hakim kadar bağımsız olmaları öngörülmüştür. Bağımsız olmaları ise fahri üyelerin parlamantonun, siyasi partilerin ve meslek birliklerinin etkisinden uzak olmasına bağlıdır. Üyeler, yargılamanın içinde ve dışında tarafsızlıklarını etkileyebilecek ve önyargılı davranmalarına yol açabilecek her türlü telkin ve tavsiyeden uzak durmalıdırlar. Üyelerin mahkemede tarafsızca karar verebilmeleri, kararlarından dolayı zarara uğratılmayacaklarının güvence altına alınmasına bağlıdır. Bu amaçla Alman İş Mahkemeleri Kanununun 26. maddesinde bir düzenleme getirilerek üyelerin görevlerini yürütmelerinden dolayı zarara uğratılmayacağı hükme bağlanmıştır. Zarara uğratanlar için para ve hapis cezaları öngörülmüştür³⁵. Fahri üyelere tanınan güvence gerek mahkemede görev yaptıkları dönemi, gerekse sonrasını kapsamaktadır³⁶.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, iş mahkemelerinin işçi ve işveren üyelerle ilgili İMK hükümleri Anayasa Mahkemesi tarafından 16 Kasım 1971 tarihinde iptal edilmiştir(Bkz.s.6). Anayasa Mahkemesi kararında, işçi ve işveren temsilcilerinden 5521 sayılı Kanunda üye olarak sözedildiğini, 6.maddesinde bu üyelerin reddedilmesinin düzenlendiğini, 15. maddesinde ise İMK'nunda hüküm bulunmayan hallerde HUMK hükümlerinin uygulanacağını öngörülüğünü, böylece, sözü geçen üyelerin hakim gibi görev yaptıklarını, uygulamada da hakim görevi yapan bir üye sayıldıklarını belirtmiştir. Mahkeme, buna karşılık, bu kişilerin aslında işçi veya işveren olduğunu, mahkeme toplantıları dışında kendi işlerinde çalıştıklarını, yani hakimlik mesleği içinde ve o meslektekilerin bağlı oldukları kurallar ile bağlı bulunmadıklarını, hakimliğe getirilmelerinin mahkemelerin bağımsızlığı ilkesine uygun olmadığını ve görev sürelerinin 2 yıla sınırlı olduğunu, dolayısıyla hukuki durumlarının hakimlerin Anayasa'da düzenlenen hukuki

³⁴Perrot,a.g.e,s.134vd.

³⁵Günter Ide, *Die Stellung der Ehrenamtlichen Richter*, München,1989,s.257-258.

³⁶Wolfgang Grunsky, *Arbeitsgerichtsgesetz*, Kommentar, Münih, 1989,s. 252. Diğer taraftan üyelerin mahkemede seçilerek geldikleri tarafların temsilcisi değil de, mahkemenin bağımsız bir üyesi gibi davranmaları için bazı önlemler getirilmiştir. Örneğin, üyeler, meslekten hakimle dava hakkında yaptıkları görüşmeleri, üyesi oldukları tarafa ifşa etmemek zorundadırlar, Ide,a.g.e,s.258.

durumları ile çelişki içinde bulunduğunu, bu nedenle 2. maddenin 1.fikrasındaki "bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilcisinden" deyiminin Anayasanın 7,132,133 ve 134. maddelerine aykırılığı nedeniyle iptal edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Anayasa Mahkemesi birinci fıkranın tümünün iptaline gerek olmadığını ise şu şekilde izah etmiştir: "Bir yasa kuralının bir bölümün kaldırılmasıyla Anayasa 'ya aykırılık giderilirse sadece bu bölüm çıkarılır, 5521 sayılı İMK 'nun 2.maddesinde de böyle bir durum vardır. Zira 2. maddenin 1. fıkrasındaki ' bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilcisi' deyimini çıkarılmak suretiyle Anayasaya aykırılık giderilebilecektir. Çünkü, Anayasaya aykırılık bu üyelerin mahkeme kuruluşunda yer almasından doğmaktadır. Mahkemenin tek bir hakimle çalışmasına veya hakim niteliğinde iki üyenin hakim niteliğinde bir başkanın altında çalışmasına gerek 5521 sayılı kanun gerekse Anayasa bakımından sakınca yoktur " .

Temsilci üyeliklerin iptaline ilişkin kararla, üyelerin hukuki durumlarını düzenleyen 2. maddenin 3, 4 ve 5. fıkralarının, üyelerin niteliklerini gösteren, 4. maddenin, and içmelerini düzenleyen 3. maddenin, redlerine ilişkin 6. maddenin, üye olmak için gerekli nitelikleri yitirmeleri veya görev yapmaktan kaçınmaları halini düzenleyen 12. maddenin, özürsüz olarak mahkemeye gelmemeleri halinde verilecek disiplin cezasını gösteren 13. maddenin ve ödeneklerine ilişkin kuralları içeren 14. maddenin iptali gerekmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin temsilci üyelerin iş mahkemelerinden kaldırılmasına ilişkin hükmünü doğru buluyoruz. Gerçekten yargı yetkisinin bağımsız mahkemelerce kullanılabilmesi ancak bağımsız hakimlerle mümkündür (1982 Anayasası m.7, m.132). Hakimlik mesleğinden gelmeyen ve bağımsız olmayan kişilerin adaletin yerine getirilmesinde etkin rol oynaması bizce de mahkemelerin bağımsızlığına gölge düşürecektir. İşçi ve işveren kesiminden gelen fahri üyelerden beklenen yarara, iş mahkemelerinde uzman hakimlerin görev yapmasıyla da ulaşılabilir. Dolayısıyla, Anayasa Mahkemesinin verdiği karar doğrudur.

Ancak, Anayasa Mahkemesinin 5521 sayılı Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasının sadece bir bölümünü iptal etmesi hukuka uygun değildir. Bu husus, bizim de katıldığımız karşı oy yazısında şu şekilde ifade edilmiştir: "...iş mahkemesi toplu bir mahkemedir ve bu toplu mahkeme, bir bütün olarak, Anayasa Mahkemesinin bu karşı oy yazısının ilişkin bulunduğu 13.4.1971 günlü, 1971/38 sayılı kararında saptandığı üzere kuruluşu dolayısıyla Anayasa'nın 7., 132., 133. ve 134. maddelerine aykırı durumdadır. Böyle olunca da toplu iş mahkemesinin kuruluşunu öngören birinci fıkranın tümünün iptali gerekir. Oysa çoğunluk bu görüşü benimsemeyerek fıkradaki (Bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilcisinden) deyiminin iptaliyle yetinmiş; böylece Yasa Koyucunun üç kişilik toplu bir mahkeme olarak öngördüğü iş mahkemelerini, kendisi Yasa Koyucu imişçesine, tek hakimli mahkeme durumuna sokmuştur. Bu tutumun hukukça savunulabilir yanı yoktur ".

İMİK'nun işçi ve işveren kesiminden gelen üyelerle ilgili hükümlerinin iptaline rağmen, iş mahkemelerindeki ihtisaslaşma unsurunun korunması gerekir. Bunun için çeşitli çözümler önerilebilir. Böylece tek hakimli iş mahkemeleri, işçi ve işveren temsilcilerinin de bulunduğu toplu mahkeme şeklinde kurulmuş iş mahkemelerinin uzmanlık işlevini yerine getirebileceklerdir. Bu konuda iş mahkemelerinin tek hakimli olmasını savunan yazarlar³⁷, bazı öneriler getirmektedirler. Önerilerin bir kısmı mahkemelerin yeterli donanımıyla ilgilidir. Diğer mahkemeler bakımından da geçerli olan bu öneriler dışında özellikle iş mahkemeleri için bazı çözümler bulunmaktadır.

Öncelikle iş mahkemesi hakimlerinin iş hukuku alanında uzman olmaları gerekir. Ancak, bu şekilde, işçi ve işveren üyelerin bulunmamasıyla doğan eksiklik giderilebilir. Bunun için bazı tedbirler alınmalıdır. Kuru³⁸, alınabilecek tedbirleri şu şekilde sıralamaktadır: İlk olarak iş mahkemesi hakimleri Yüksek Hakimler Kurulu nezdinde bir komisyon tarafından sınava tabi tutulmalı ve başaramayanlar hakimlik teminatları zedelenmeden başka bir mahkemeye atanmalıdır. İş hakimliğine ilk defa atanacaklar iş hukuku sınavına tabi tutulmalıdır. TODAİ bünyesinde bir İş Hukuku Enstitüsü kurulup iş mahkemesi hakimleri ve yeni tayin edilmek istenenler burada eğitimden geçirilmelidir. İş

³⁷Kuru, a.g.m.s.7; Şahlanan, a.g.m.s.380.

³⁸Kuru, a.g.m.s.11.

hakimi olmak isteyenler staj safhasında ayrılmalı ve stajlarının büyük kısmını iş mahkemesinde yapmalıdırlar. Son olarak, her yıl yeterli ödenek ayırmak suretiyle en az üç iş hakimine yabancı ülkelerde ihtisas çalışmalarını yapma imkanı tanınmalıdır. Böylece iş mahkemelerinin ihtisaslaşmış hakim ihtiyacı bir ölçüde karşılanmış olacaktır.

Bugün ülkemizde her ilçede iş mahkemesi bulunmamaktadır. Bu nedenle, iş mahkemelerinin teşkilatını, ayrı iş mahkemesi olan ve olmayan yerler olmak üzere ikiye ayırarak incelemek gerekir.

A- AYRI İŞ MAHKEMESİ OLAN YERLER

Ayrı iş mahkemesi bulunan yerlerdeki mahkeme teşkilatını incelemeden önce, bir yerde iş mahkemesine ihtiyaç duyulduğunda bu mahkemeyi kurmaya kimin yetkili olduğu saptanmalıdır.

Özel mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri Anayasanın 142. maddesine göre kanunla düzenlenir. Buna göre, yukarıda sayılan hususların yönetmelik, tüzük ve kararname ile düzenlenmesi mümkün değildir. 469 sayılı Mahkemeler Teşkilatı Kanununa göre de bir mahkemenin kuruluşuna karar verme yetkisi Adalet Bakanlığına aittir. Dolayısıyla, bir yerde yeni bir iş mahkemesi kurma yetkisi Adalet Bakanlığına ait olacaktır.

İş mahkemelerinin özel mahkeme olarak kurulması, Anayasanın 32. maddesindeki "hiç kimse, kanunen tabi olduğu mahkemeden başka bir merci önüne çıkarılamaz" şeklindeki hükme aykırı değildir. Zira bu hüküm iş mahkemelerinin kuruluşunu ilgilendirmemektedir. Bir Hukuk Genel Kurulu kararında bu hükmün amacı: "Belli bir davayı görmek üzere kurulmuş mahkemeler varken bu davalardan bir veya birkaç kişiye ilişkin belli davaları görmek üzere özel mahkemelerin kurulmasını yasaklamaktadır. Yoksa

belli türden olan davalar için mesala iş davaları için özel mahkeme kurulmasını önlemek değil" denilerek ifade edilmiştir³⁹.

Bugün yeni mahkemelerin kuruluşu kanunun verdiği yetkiye dayanarak ancak Adalet Bakanlığına aittir. Bu konuda gerek Doktrin⁴⁰ gerekse Yargıtay sözbirliği içindedir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında bu husus şöyle ifade edilmiştir⁴¹: "5521 sayılı Kanunun 1.maddesiyle gerekli görülen yerlerde iş mahkemesi kurma görevi, Adalet Bakanlığındadır. Gerekli görülen yerlerde mahkeme kurmak demek, mahkemeler genel kuruluşundaki her ilçe için bir asliye hukuk mahkemesi kurulacağı esastan ayrı olarak, uygun görülecek yargı çevresiyle mahkeme kurmak demektir".

Yeni kurulacak iş mahkemelerinin nerelerde kurulacağını saptamak yetkisi ise Adalet ve Çalışma Bakanlıklarına aittir⁴². Çalışma Bakanlığının bu tespitte etkin olması faydalıdır. Çünkü, Çalışma Bakanlığı, işçi ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkların nerelerde daha çok çıktığını daha iyi bileceği için, iş mahkemesi kurulacak yerlerin saptanmasında yerinde karar verilmesini sağlayacaktır. Ancak, bu Bakanlıkça yapılacak öneriler yardım mahiyetindedir. Sonuçta iş mahkemesinin nerede kurulacağına karar verme yetkisi Adalet Bakanlığına aittir. Ayrıca bir yerde kurulan iş mahkemesinin yargı çevresini belirleme yetkisi de Adalet Bakanlığı'na aittir.

İş mahkemeleri "lüzum görülen yerlerde" kurulur (İMK.m.1/1). Bununla kastedilen işçi ve işverenlerin yoğun olarak bulunduğu yerlerdir. Çünkü, iş uyuşmazlıkları daha çok bu kişilerin yaşadığı, sanayi ve hizmetin yoğun olduğu yerlerde ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla, iş mahkemelerine de buralarda ihtiyaç vardır⁴³.

³⁹Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 23.12.1963 tarih ve E.41170,K.106 sayılı kararı (Baki Orhaner, *Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları*, Ankara, 1966, s.230-235).

⁴⁰Saim Üstündağ, *Medeni Yargılama Hukuku*, C.I-II, İstanbul, 1992, s.45.

⁴¹Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 23.12.1963 tarih ve E.41170,K.106 sayılı kararı (Orhaner, a.g.e, s.234).

⁴² Adalet Komisyonu Gerekçesi, TBMM Tutanak Dergisi, C.23, S.Sayı.131, s.2.

⁴³Kamil Turan, *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara, 1990, s.282.

Bir yerde iş mahkemesi bulunduğu takdirde, iş ihtilaflarından kaynaklanan davaların bu mahkemede görüleceği tabiidir. Ancak bir yerde iş çokluğu nedeniyle birden çok iş mahkemesi de bulunabilir. Bu takdirde birden fazla iş mahkemesi arasındaki ilişki işbölümü ilişkisidir. İşbölümü nöbetçi iş mahkemesince gerçekleştirilir. Yani iş dağıtımını nöbetçi iş mahkemesince yapılacaktır. Yapılan dağıtıma taraflar itiraz edemeyeceği gibi, mahkeme de kendisine verilen davayı diğer iş mahkemelerinden birine gönderemez. Örneğin, kıdem tazminatıyla ilgili davalar sürekli olarak 1.İş Mahkemesine verilirken, bu defa 2.İş Mahkemesine verilmişse, taraflar dosyanın 1.İş Mahkemesine gönderilmesini istemeyebilirler. 2. İş Mahkemesi de dosyayı 1.İş Mahkemesine gönderemez davaya bakmak zorundadır⁴⁴.

Diğer taraftan iş mahkemeleriyle diğer mahkemeler (örneğin, asliye hukuk veya sulh hukuk mahkemesi) arasındaki ilişki görev ilişkisi olduğu için, dava görevsiz mahkemeye açıldığı takdirde, bu husus hüküm kesinleşinceye kadar mahkemece ve Yargıtay'ca resen gözetileceği gibi, taraflarca da ileri sürülebilecektir.

B- AYRI İŞ MAHKEMESİ OLMAYAN YERLER

İş mahkemelerinin iş ihtilaflarının yoğun bulunduğu yerlerde kurulduğunu yukarıda belirtmiştik. Ancak iş mahkemesi kurulmasını gerektirecek kadar çok iş davası bulunmayan yerlerdeki davalara hangi mahkeme bakacaktır? İMK'daki "iş mahkemesi bulunmayan yerlerdeki davalara, görevlendirilecek mahkemece bakılacaktır" ifadesi yeterince açık değildir.

İMK tasarısında bu mahkemenin sulh mahkemesi olacağı kabul edilmiştir⁴⁵. Ancak, daha sonra, bu madde, sadece "mahkeme" olarak yasalaşmıştır. Burada "mahkeme" deyiminden ne anlaşılacağı açıklığa kavuşturulmalıdır. Bir HGK'nda⁴⁶: "Her mahkeme kendisine kanunla veya kanundaki bir yetkiye dayanarak Adalet Bakanlığınca başka bir durum tanınmadıkça asliye mahkemesi durumundadır" denilmiştir. Çenberci de İMK'da bir

⁴⁴Baki Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.I-IV, İstanbul, 1991, s.438-439, s.3845-3846.

⁴⁵5521 sayılı İMK Kanun Tasarısı, TBMM Tutanak Dergisi, C.23, S.Sayısı, 131, s.10.

⁴⁶Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 7.10.1964 tarih ve E.1,K.613 sayılı kararı (Çenberci, a.g.e, s.12).

açıklık olmadığını, bu nedenle, iş mahkemesi yerine görevlendirilecek mahkemenin asliye hukuk mahkemesi olacağını belirtmiştir⁴⁷.

Sulh mahkemesinin görevi dışında kalan bütün davalara asliye hukuk mahkemesince bakılır⁴⁸. Dolayısıyla İMK'daki " mahkeme" deyiminden bizce de asliye hukuk mahkemesi anlaşılmalıdır.

Yargıtay'ın müstakar içtihadı da, İKM'nun 1.maddesinde sulh hukuk mahkemesine böyle bir görev verilmediği, bu davalara asliye hukuk mahkemesinde bakılacağı yönündedir⁴⁹.

1- Bir Yerde Sadece Bir Asliye Hukuk Mahkemesi Varsa

Bir yerde iş mahkemesi kurulması için gerekli şartlar oluşmamışsa, orada iş davalarına asliye hukuk mahkemesinde bakılacağına yukarıda değinmiştik. İş mahkemesi bulunmayan bir yerde görevlendirilecek olan asliye hukuk mahkemesinin o yerdeki tek asliye hukuk mahkemesi olması halinde, bu mahkemenin iş davalarına bakmakla görevlendirilmesi doğaldır. Hatta uygulamada bu tek mahkeme, hem asliye ve sulh hukuk, hem de asliye ve sulh ceza mahkemesi görevlerini yürütmektedir. Bu kadar çok değişik dava türüne bakmak zorunda olan bir mahkemenin iş davalarının gerektirdiği uzmanlığı da bünyesinde taşıması tahmin edilebileceği gibi imkansızdır⁵⁰.

Kuru⁵¹, bir yerde tek asliye hukuk mahkemesi varsa ve iş mahkemesi kurulmasına yetecek kadar olmamakla birlikte iş davaları çoksa, burada yeni bir asliye hukuk mahkemesi kurulması gerektiği kanısındadır. Yazara göre, yeni kurulan asliye hukuk mahkemesine iş davalarının yanında bazı hukuk davaları da verilmeli ve iş hukukunda uzman bir hakim atanmalıdır.

⁴⁷ Çenberci, a.g.e.s.12

⁴⁸ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.I, s.43.

⁴⁹ Yargıtay TD'nin 1.2.1954 tarih ve E.643, K.8197 sayılı kararı (Eyüp Sabri Erman, İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara, 1955, s.225-226).

⁵⁰ Kuru, a.g.m.s.11.

⁵¹ Kuru, a.g.m.s.11.

Kanımızca, iş mahkemesinin görev alanına giren uyuşmazlıkları çözmek için, yeni bir asliye hukuk mahkemesinin kurulması doğru değildir. Bir yerde asliye hukuk mahkemesi ancak bu mahkemenin kurulmasına ihtiyaç olduğu takdirde kurulur. Yoksa iş mahkemesine duyulan ihtiyaçtan dolayı yeni bir asliye hukuk mahkemesi kurulamaz. Diğer yandan, iş hukukunda uzman bir hakimin, asliye hukuk mahkemesine atanması da bu mahkemenin kuruluş amacına aykırı düşer.

Burada, davanın asliye hukuk mahkemesinde açılması halinde ne gibi özel durumların ortaya çıkabileceği üzerinde durmak gerekir.

Asliye hukuk mahkemesinde dava açan, davasını iş mahkemesi sıfatıyla açtığını açıkça belirtmelidir. Dava iş davası ise ve asliye hukuk mahkemesine iş mahkemesi sıfatıyla açılmışsa mahkeme davayı görüp karara bağlayacaktır. Ancak, mahkeme, açılan bu davanın iş davası değil de, hukuk davası olduğunu ve bu nedenle asliye hukuk mahkemesinde açılması gerektiğini düşünüyorsa, iki şekilde hareket edebilir; davaya ya doğrudan asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla bakar ya da iş mahkemesi sıfatıyla görevsizlik kararı verip davaya asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla bakar⁵².

Bu halde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, mahkemenin görevsizlik kararı vermesi gerektiğine karar vermiştir. Yargıtay'ın kararı şu şekildedir: " 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi uyarınca iş mahkemeleri, İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevlidir. Olayda davacı kadın ile işveren arasında bir hizmet ilişkisi sözkonusu değildir. Bu nedenle davaya bakmakla asliye hukuk mahkemesi görevli olacağından iş mahkemesi sıfatıyla bakılan davanın görev yönünden reddi gerekir. Her ne kadar Söke'de özel olarak kurulmuş bir iş mahkemesi yoksa da uygulanacak usul bir yana, davaya iş mahkemesi sıfatıyla bakılması sonunda verilecek karara ilişkin temyiz incelenmesi hakkındaki karara ilişkin temyiz kararına karşı karar düzeltme yolu kapalı olduğu gibi davaya iş mahkemesi veya asliye hukuk mahkemesi

⁵² Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV, s.3846; Çenberci, a.g.e, s.12.

sıfatı ile bakılması hallerinde de temyiz mercileri farklıdır. Bu nedenlerle direnme kararı bozulmalıdır⁵³.

Kuru'ya göre⁵⁴, Yargıtay'ın görüşü usul ekonomisine aykırıdır. Burada tek asliye hukuk mahkemesi olduğu ve ayrıca iş mahkemesi de bulunmadığı için, mahkeme, dava hakkında görevsizlik kararı verse dahi, davayı sonradan asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla inceleyecek olan yine kendisidir. Bu nedenle mahkeme bir ara kararla davaya asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla bakmalıdır. Bizce de haklı olan görüş budur.

Gerçekten bu görüş kabul edildiğinde Yargıtay'ın belirttiği mahzurlar da ortadan kalkacaktır. Çünkü, mahkeme davaya asliye hukuk mahkemesi sıfatıyla bakacağı için, temyiz süresi ve temyiz için dosyanın gideceği Yargıtay dairesi sorun olmaksızın belirlenebilecektir.

Buraya kadar davanın, asliye hukuk mahkemesinde iş mahkemesi sıfatıyla açılmasını, fakat davanın iş davası olmamasını inceledik. Dava, bir iş davası olduğu halde, asliye hukuk mahkemesine iş mahkemesi sıfatıyla açılmadığı takdirde ne olacaktır? Doktrinde kabul edilen görüşe göre, mahkeme bu durumda görevsizlik kararı vermeyip, bir ara kararla davaya iş mahkemesi sıfatıyla bakmalı ve davaya İMK'da öngörülen usulleri uygulamalıdır (İMK.m.1/3)⁵⁵.

Asliye mahkemesine açılan dava, bu mahkemenin de görevi dışında olduğu takdirde (örneğin, idari yargıya tabi ise), mahkemenin görevsizlik kararı vereceği açıktır.

⁵³Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 21.3.1979 tarih ve E.10/839,K.284 sayılı kararı(Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV,s.3847).

⁵⁴Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV,s.3847-3848.

⁵⁵Oğuz Kurucu, *İçtihatlarla İş Yargısı*, Ankara,1994,s.37;Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV, s.3846.

2- Bir Yerde Birden Fazla Asliye Hukuk Mahkemesi Varsa

Bir yerde birden fazla asliye hukuk mahkemesi varsa, bu mahkemelerden sadece birisi iş davalarına bakmakla görevlendirilir. Bunlardan hangisinin iş davalarına bakmakla görevlendirileceğine ise Yüksek Hakimler Kurulu karar verecektir⁵⁶. Böylece, iş davalarına sadece, görevlendirilen asliye hukuk mahkemesi bakacaktır.

Asliye hukuk mahkemesinde dava açılırken davanın iş mahkemesi sıfatıyla açıldığı açıkça belirtilmelidir. Dava, iş mahkemesi sıfatı açıkça belirtilmeden açılmışsa, yukarıda da belirttiğimiz gibi, mahkeme görevsizlik kararı vermeyecek ve bir ara kararla davaya iş mahkemesi sıfatıyla baktığını belirterek davaya devam edecektir (Bkz. yukarıda s.18).

İş davalarına bakmakla görevlendirilen asliye hukuk mahkemesi, kendisinde açılan bir davanın iş davası olmadığı (hukuk davası olduğu) kanısında ise, görevsizliğine ve davayı o yerdeki diğer asliye hukuk mahkemelerinden birine gönderilmesine karar verecektir⁵⁷.

III-GÖREVLİ MAHKEME

A - İMK.m.1/1'e GÖRE GÖREV

İMK.m.1/1'de iş mahkemesinin görevi: "İşçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş aktinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarını çözmek" olarak belirtilmiştir. İş davalarının müddeabihi ikiyüz milyon lirayı geçmese bile bu davalara iş mahkemesinde bakılacaktır. Aynı iş mahkemesi bulunmayan yerlerde ikiyüz milyon lirayı geçmeyen iş davalarına o yerdeki iş davalarına bakmakla görevli kılınan asliye hukuk mahkemesinde (veya asliye hukuk mahkemelerinden birisinde) bakılır. Yoksa davaya sulh hukuk mahkemesinde bakılamaz.

⁵⁶ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV,s.3848.

⁵⁷ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV,s.3848.

İMK.m.1/1'in lafzından da anlaşıldığı üzere, iş mahkemeleri menfaat uyuşmazlıklarına değil, hak uyuşmazlıklarına bakmakla görevlidir. Bunların da çoğu bireysel hak uyuşmazlığıdır⁵⁸.

Madde incelendiğinde, şahıs ve konu olmak üzere iki unsurdan oluştuğu görülür. İş mahkemesi ancak bu iki unsurun birarada olması halinde görevlidir. Bu iki unsurdan biri yoksa uyuşmazlığın çözüm yeri genel mahkemeler olacaktır⁵⁹. Çünkü, iş mahkemesinde dava açabilmek için gerek konu unsurunun gerekse taraf unsurunun birlikte bulunması gerekir.

İş mahkemesinin ne zaman görevli olduğunun daha iyi tespiti için her iki unsurun ayrı ayrı açıklığa kavuşturulması gerekir. Ancak bu konudaki açıklamalara geçmeden başka ülkelerdeki iş mahkemelerinin hangi konularda görevli olduğuna değinmek istiyoruz.

Fransız hukukunda Prud'hommes kurullarının görevi, bir hizmet veya çıraklık aktinden doğan uyuşmazlıklarla sınırlıdır. Ancak, uyuşmazlıkların bu akitlerden çıkıp çıkmadığını belirlemek zordur. Zira çoğu zaman sözleşmenin hizmet sözleşmesi olup olmadığı konusunda tereddüt edilmektedir. Örneğin, işveren işçisine para vermişse, bu durum nasıl değerlendirilecektir? Görevin belirlenmesinde tarafların mesleğinin önemi yoktur. Kurul, hizmet sözleşmesinden doğan bütün uyuşmazlıklarda görevlidir. Talebin miktarı ise önemsizdir⁶⁰.

İsviçre Hukukunda, hizmet ilişkisinden kaynaklanan bütün uyuşmazlıklar, iş mahkemelerinde görülür. Dolayısıyla, işçi ile işveren arasında hizmet akdinden doğan her türlü dava iş mahkemesinde görülecektir⁶¹.

⁵⁸İsmail Sarısözen, "İş Mahkemelerinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Erginay'a Armağan, Ankara, 1981, s.201; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.448.

⁵⁹Çenberci, a.g.e, s.26-27.

⁶⁰Perrot, a.g.e, s.134 vd.

⁶¹Rehbinder, a.g.e, s.197.

Alman iş mahkemelerinin görevini genel olarak (Urteilsverfahren⁶²) bireysel hak uyuşmazlıkları ve toplu hak uyuşmazlıkları olmak üzere ikiye ayırabiliriz. İşçiyle işveren arasındaki iş ilişkisinden veya işin genelinden doğan, medeni hukuk uyuşmazlıkları ve haksız fiiller bireysel hak uyuşmazlıklarının konusunu oluşturur. Toplu hak uyuşmazlıkları, toplu iş sözleşmesinin tarafları veya bunlarla üçüncü kişiler arasında ortaya çıkar. Bu uyuşmazlıkların konusu ise iki grupta toplanabilir. Birinci grupta; toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarla, toplu iş sözleşmesinin mevcudiyetine (örneğin, geçersizliğinin tespitine) ilişkin uyuşmazlıklar yer alır. İkinci grupta ise; işçilerin toplanma özgürlüğüne dayanarak biraraya geldikleri sırada veya grev sırasında vuku bulan haksız fiillerden kaynaklanan uyuşmazlıklar mevcuttur⁶³.

Öte yandan, iş mahkemesinin görevi iki hal için genişletilmiştir. Bunlardan ilki, iş mahkemesinin görevine giren bir medeni hukuk uyuşmazlığıyla hukuki veya ekonomik bir bağlantısı olan fakat iş hukukuna ilişkin olmayan taleplerle ilgili uyuşmazlıklardır. İkincisi ise, özel hukuk tüzel kişileri ile onların kanuni temsilcileri arasındaki hukuki uyuşmazlıklardır. Taraflar önceden kararlaştırmışlarsa bu uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinde görülebilecektir. Örneğin, limited şirketle şirketin yönetim kurulu üyeleri arasındaki uyuşmazlıkta olduğu gibi⁶⁴.

İngiltere'deki endüstri mahkemeleri ise 1964 yılında ilk kurulduğunda sadece fazla mesai ücretlerinin verilmesine ilişkin davalara bakıyordu. Ancak, daha sonra çıkan kanunlarla (1966 tarihli Doklar ve Limanlar Kanunu, 1970 tarihli Ücretlerin Eşitliği Hakkındaki Kanun, 1972 tarihli İş Akdi Kanunu , 1974 tarihli İşçi Sendikalarıyla İşçi ve İşveren İlişkileri Hakkındaki Kanun, 1975 tarihli Cinsiyet Ayrımı Kanunu ve son olarak yine 1975 tarihli Emeğin Korunması Hakkındaki Kanun) mahkemenin görev alanı genişletilmiştir. Böylece mahkemenin görev alanına, haksız işten atılmalar, ırk ve cinsiyet ayrımları ve ücretlerden haksız indirmelerle ilgili davalar da girmiştir⁶⁵.

⁶²Alman iş mahkemelerinde iki farklı yargılama usulü uygulanmaktadır. Fakat esas olan Urteilsverfahren'dir (ArbGG Paragraf 2). Diğer usule (Beschlussverfahren) istisnai bazı uyuşmazlıklarda başvurulmaktadır. Bu konuda daha geniş bilgi ikinci bölümde verilecektir(Bkz.s.83).

⁶³Heuck/Nipperdey,a.g.e,s.376.

⁶⁴Heuck/Nipperdey,a.g.e,s.376; Söllner,a.g.e,s.231.

⁶⁵Jefferson,a g.e.s.19; Namık Kemal Yalçınkaya, **İngiliz Hukuku**, Ankara, 1981, s. 130-131.

İş mahkemelerinin diğer bazı ülkelerdeki görevine değindikten sonra, şimdi de bir davanın iş mahkemelerinde görülebilmesi için birarada bulunması gereken şahıs ve konu unsurunu incelemeye geçebiliriz.

1-ŞAHIS UNSURU

İMK.m.1/1'de işçi sayılan kimselerle, işveren ve işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan davalara iş mahkemesinde bakılacağı belirtilmiştir. Bu nedenle şahıs unsuruna, işçi, işveren ve işveren vekili girmektedir. Ancak bu sayılanların ayrı ayrı incelenmesi gerekir. Burada, önce işçi, daha sonra işveren ve işveren vekili incelenecektir.

a) İş Kanununa Göre İşçi

İş davasının taraflarından ilkinin işçi oluşturur. Bir kişinin işçi olup olmadığı, 1475 sayılı İş Kanununda yapılan tanıma göre belirlenir(İMK.m.1). Buna göre, doktrinde kabul edildiği üzere, işçinin herhangi bir işte çalışması, işverenle arasında bir hizmet akdinin bulunması ve işçinin bu işi ücret karşılığında yapması gerekir⁶⁶. Bu tanıma göre işçi olmayan kişiler davanın işçi tarafını oluşturamazlar. Sendikalar Kanununda ise hizmet akdi yanında bedenen çalışmayı konu alan bazı akitlere göre çalışanlar da (nakliye ve neşir) işçi tanımına sokulmuşlardır. Ancak. işçi kavramının İş Kanununa göre belirleneceği İMK'nda açıkça belirtilmiştir(İMK.m.1). Diğer kanunlarda tanımlanan işçiler ancak İş Kanunundaki tanıma aykırı düşmedikleri takdirde ve ölçüde işçi olarak kabul edilecek ve ancak bu halde davaları iş mahkemesinde görülecektir.

Hizmet akdiyle çalışan işçi öldüğü takdirde, onun mirasçıları iş mahkemesinde dava açabilecekler midir? Bu soruya olumlu cevap vermek gerekir. Mirasçılar işçinin kanuni halefi oldukları için, davalarını iş mahkemelerinde açabilirler. Ancak, bunun için

⁶⁶Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 1988, s.40, Münir Ekonomi, *İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku*, İstanbul, 1984, s.40, Ercan Güven/Ufuk Aydın, *İş Hukuku Dersleri*, Eskişehir, 1995, s.22, Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s.38 vd.

mirasçılarının mirası reddetmemeleri lazımdır⁶⁷. Nitekim bu husus bir Yargıtay kararında şu şekilde ifade edilmiştir: " Arda (halef) olma esası, salt maddi hukuk yönünden değil, şekli hukuk yönünden de tüm sonuçlarını doğurur. Bu bakımdan, bir dava şayet sağlığında miras bırakan tarafından açılmış olsa idi görevli mahkeme iş mahkemesi olacak idiyse, mirasçılar tarafından açılması durumunda da uyuşmazlığın çözüm yeri gene iş mahkemesidir ve bugüne değin içtihat hiç bir sapma göstermeksizin, bu doğrultuyu izlemiştir" ⁶⁸.

Yargıtay'ın bir başka kararında da aynı husus şu şekilde açıklanmıştır⁶⁹: "İşçi sağlığında iş akdine dayanan hakkının veya borcunun doğmasından sonra öldüğü takdirde, bu hak veya borç doğrudan işçinin mirasçılarına geçeceği için, bu mirasçılar tarafından veya bu mirasçılara karşı açılacak davaların iş mahkemelerinde açılması gerekir. Aksi görüşün kabulü halinde miras bırakanın bütün hak ve borçlarının olduğu gibi mirasçılara geçeceğine ilişkin MK.m.539'a aykırı hareket edilmiş olur. Zira iş aktinden doğan bir alacağın iş mahkemesinde dava edilmesi esasının alacaklı veya borçlunun ölümüyle değiştirilmesi demek, o alacağın miras sebebiyle bir değişikliğe uğraması demektir".

Diğer yandan, kalfa ve usta işverene bağlı birer işçi durumunda oldukları için, haklarında İK uygulanır ve bu kişilerle ilgili olarak İş Kanunundan veya hizmet akdinden doğan uyuşmazlıklar da iş mahkemesinde görülür⁷⁰.

Çıraklar bakımından ise durum şöyle özetlenebilir. Çırak, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu kapsamında olduğu takdirde 18 yaş öncesinde ve sonrasında İş Kanununun uygulama alanı dışında olacaktır. Buna mukabil, çırak, ilgili Kanunun kapsamı dışında ise 18 yaşına kadar olan dönemde İş Kanununun uygulama alanı dışında olacak(Borçlar Kanununa tabi olacak), 18 yaşından sonra ise İş Kanunu kapsamına girecektir⁷¹.

⁶⁷Çenberci,a.g.e,s.20.

⁶⁸Yargıtay 10 HD'nin 2.4.1976 tarih ve E.1876,K.2355 sayılı kararı(YKD,1976/10,s.1452-1454).

⁶⁹Yargıtay 4.HD'nin 4.7 1957 tarih ve E.4919,K.4484 sayılı kararı(Çenberci,a.g.e,s.20).

⁷⁰Çenberci,a.g.e,s.20.

⁷¹Güven/Aydın,a.g.e,s.24.

İş mahkemeleri, İş Kanununa göre işçi sayılan kişilerle, işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan hak iddialarından doğan uyuşmazlıklarda görevlidir (İMK.m.1). Yukarıda saydığımız çıraklardan Çıraklık ve Meslek Eğitim Kanununa tabi olanlarla, bu Kanun kapsamında olmayıpta 18 yaşına gelmemiş olanlar hakkında zaten İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağından, bunlarla ilgili uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görülmesi sözkonusu değildir. Buna karşılık, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu dışında olupta 18 yaşından büyük çıraklarla ilgili davaların iş mahkemelerinde görülüp görülemeyeceği tartışmalıdır. Yargıtay, İK.m.5. maddesinin 6. bendinin karşıt kavramından, 18 yaşını bitiren ve ÇMEK'nu dışında kalan çıraklar hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağını, anlaşıldığını dolayısıyla bu çıraklar hakkında iş mahkemelerinin görevli olacağını belirtmiştir⁷². Halbuki bu halde taraflar arasında hizmet akdi bulunmadığı gibi, çırağın İş Kanununa tabi olması da ona işçi niteliği kazandırmayacaktır⁷³. Ancak, çalışma hayatı içinde yer alan, mesleki bilgi ve tecrübeye sahip olmayan bu kişilerin de korunması gerekir. Bu nedenle yapılacak bir kanun değişikliğinde çıraklara ilişkin uyuşmazlıkların da iş mahkemesinde görülmesini sağlayacak bir düzenlemeye yer verilmelidir.

Öğrenim gereği staj yapan stajyerlerin işverenle olan çalışma ilişkisi hizmet akdine dayanmamaktadır. Bu kişiler işyerinde geçimini sağlamak için değil, bilgisini artırmak amacıyla, hizmet akdine bağlı olmaksızın çalışırlar. Dolayısıyla, öğrenim gereği staj yapan stajyerler İK anlamında işçi olmadıkları için, bunlarla ilgili uyuşmazlıklarda iş mahkemesi görevli olmayacak, görevli mahkeme genel hükümlere göre belirlenecektir⁷⁴.

Bu konuda İK.m.5'e ve dolayısıyla İMK.m.1/1'deki hükme değinmek gerekir. İMK.m.1/1'deki "o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç,D,E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç" ibaresi 3008 sayılı İK'daki ibaredir. Ancak, bugün 1475 sayılı Kanunun 5. maddesi 3008 sayılı İK'nun 2. maddesinin yerini almıştır. Çünkü İK'nun 5. maddesi 3008 sayılı Kanundaki hükme tekabül etmektedir. Yeni hüküm eski hükmün yerini aldığına göre artık İK kapsamı dışında bırakılan kişiler 1475 sayılı Kanuna göre

⁷²Yargıtay 21.HD'nin 20.11 1995 tarih ve E.6281,K.7104 sayılı kararı(YKD,1996/3,s.454-455).

⁷³Fatih Uşan,Çıraklık Sözleşmesi,Konya ,1994,s.32.

⁷⁴Yargıtay 9. HD'nin 29.4.1991 tarih ve E.3561,K.7688 sayılı kararı (İş ve Hukuk, 1991/3,s.447-450).

belirlenmelidir. Yargıtay'ın görüşü de bu doğrultudadır. Nitekim Yüksek mahkeme bir kararında⁷⁵: " Bir kanuna yollamada bulunulan kalkmış kanun hükmü yerini onun yerine kaim olan hükmün alacağı hukukun temel ilkelerindedir. Bir başka deyişle, bir kanunun yollamada bulunduğu kanun maddesinin kalkması durumunda o yollama maddesi kalkmamakta, sadece yürürlükten kalkan hüküm yerine yenisi kaim olur" demiştir. Bu nedenle, İMK.m.1/1'de bahsedilen istisnaların kimler olduğu artık 1475 sayılı İK'nun 5. maddesine göre belirlenecektir. Maddede sayılan kişiler İK anlamında işçi kabul edilemeyeceği için de, iş mahkemelerinde dava açamayacaklardır⁷⁶. Ancak bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen ve maddenin kapsamı dışında bırakılanlar İK anlamında işçidirler ve davaları iş mahkemesinde görülür⁷⁷.

b) İş Kanununa Göre İşveren Ve İşveren Vekili

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, iş mahkemesindeki davanın taraflarından biri de işveren veya işveren vekilidir(Bkz.s.23). Bu kavramlardan ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Zira, işveren kavramı çeşitli kanunlarda (İK, BİK, DİK, Sendikalar Kanunu) farklı şekilde tanımlanmıştır. Örneğin, İş Kanunu işvereni "bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte çalışan kişiyi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi" olarak tanımlarken (İK.m.1), Sendikalar Kanunu, " işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişi" olarak tanımlamıştır(SK.m.2).

Hangi kanunun esas alınacağı hususu, işveren kavramına kimlerin girdiğini saptamakta önemli rol oynar. Ancak işveren kavramının İK'na göre belirleneceği İMK'da açıkça belirtilmiştir(İMK.m.1). Diğer kanunlarda tanımlanan işverenler ancak İK'na aykırı düşmedikleri takdirde ve ölçüde işveren olarak kabul edilir ve ancak bu halde davaları iş mahkemelerinde görülür⁷⁸.

⁷⁵Yargıtay 9.HD'nin 4.5.1967 tarih ve E.4311,K.3778 sayılı kararı(Turgut Uygur,İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar ve Yargılama,Ankara,1980,s.308).

⁷⁶Uygur,a.g.e,s.308.

⁷⁷Ünal Narmanhoğlu,İş Hukuku,Ferdi İş İlişkileri,İzmir,1994,s.66.

⁷⁸Çenberci,a.g.e,26.

İşveren vekilinde de durum işverenden farklı değildir. İşveren vekilinden ne anlaşılması gerektiği yine İK'na göre belirlenecektir. Buna göre, işveren vekilini işin ve işyerinin yönetiminde görev alan ve işveren adına hareket eden kimse olarak tanımlayabiliriz⁷⁹.

Akla gelebilecek bir diğer ihtimal de alt işverendir. Alt işveren, İK.m.5'de tanımlanmıştır. Buna göre, alt işveren, işverene bağlı işyerinin bir bölümünde veya eklentilerinde asıl işverenden aldığı işleri yerine getiren kişidir. Alt işveren ile asıl işveren arasındaki ilişki istisna, vekalet vb. bir akde dayanır. Alt işveren, asıl işverene göre bir işveren vekili durumunda değildir. Ancak, işyerinde üstlendiği işi yerine getirirken işçilere karşı işveren sayılır. Bu halde alt işveren de İK'nun anladığı anlamda işveren tanımına girmektedir. Dolayısıyla, alt işverenle işçiler arasındaki iş uyuşmazlıkları iş mahkemelerinde görülecektir⁸⁰.

Hizmet akdinin taraflarını işçi ve işveren oluşturur. Ancak, uyuşmazlık işçi ve işveren arasında çıkabileceği gibi, işveren vekiliyle işveren arasında da çıkabilir. İşveren vekiliyle, işveren arasındaki temsil yetkisi bir iş sözleşmesine dayanıyorsa veya ayrıca bir iş sözleşmesi varsa, işveren vekili aynı zamanda işçilerin sahip oldukları haklara da sahip olacağı için uyuşmazlığın görüleceği yer iş mahkemesi olacaktır⁸¹. Buna mukabil, sayılan bu iki durum da yoksa uyuşmazlık genel mahkemelerde görülecektir.

2- KONU UNSURU

İMK1/1'in konu unsurunu; hizmet akdi ve İş Kanununa dayanan hak iddiaları oluşturur. Hizmet akdinden ne anlaşılması gerektiği konusunda İK'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Hizmet akdinin tanımı BK'nda yapılmıştır. BK. m. 313'e göre: " Hizmet akdi öyle bir akitdir ki onunla işçi, muayyen veya gayrimuayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona ücret vermeyi taahhüt eder ". Ancak bu tanımdan da anlaşılacağı üzere BK'da hizmet akdinin unsurlarından olan bağımlılık unsuruna yer

⁷⁹Narmanlıoğlu,a.g.e,112.

⁸⁰Narmanlıoğlu,a.g.e,117.

⁸¹Çenberci,a.g.e,20-21.

verilmemiştir. Halbuki, hizmet akdini, vekalet akdi, istisna akdi gibi diğer işgörme akitlerinden ayıran en önemi özellik, bu aktin bağımlılık unsurunu bünyesinde taşımasıdır. Buna göre, hizmet akdinin unsurlarını, doktrinde kabul edildiği üzere⁸², bir işin mevcudiyeti, işçi ve işveren arasında bir bağımlılık ilişkisi bulunması ve işçinin yaptığı bu iş sonucunda bir ücret alması olarak belirtebiliriz.

Buna göre, işçi, hizmet akdine dayanmayan bir akitle çalıştığı takdirde, bu akitden doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli olmaz. Örneğin, kişi hizmet akdi yerine, vekalet veya istisna akdi ile çalışıyorsa onun davasına iş mahkemesinde bakılmayacaktır (İMK.m.1/1). Diğer yandan, bir kişi kamu hukukundan doğan bir yükümlü de çalışıyor olabilir. Örneğin, hükümlü ve tutukluların çalışması bu türdendir. Aslında bu kişilerin çalışma zorunluluğu yoktur. Bu kişilerin çalışması hizmet akdine değil, ÇİK.m.17 ve ÇİK.m.4'e dayandığı için haklarında İMK.m.1 uygulanmaz⁸³.

Bir kişinin işçi oluşu o kişiyle ilgili bütün davaların iş mahkemesinde görüleceği anlamına gelmez. İşçinin özel hukuktan doğan ilişkilerinde genel mahkemeler yetkili olacaktır. Ancak, bir hizmet aktinin varlığı halinde bu akitden doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemesi görevli olacaktır.

Acaba işçi niteliğinin kazanılması için hizmet akdi mutlaka geçerli olmalı mıdır? Eğer hizmet akdinin geçerliliğine sıkı sıkıya bağlı kalınırsa, çalışan kişi ancak hizmet akdi geçerli ise işçi sayılacaktır. Hizmet akdi geçersiz olduğu takdirde ise, çalışan kişi işçi sayılmayacak ve işçi ile işveren arasındaki ilişkiye, sebepsiz zenginleşmeye ilişkin sözleşme dışı hükümler uygulanacaktır⁸⁴.

Bazı yazarlar, hizmet akdinin mutlaka geçerli olması gerektiği kanaatindedirler⁸⁵. Buna karşılık bizim de katıldığımız diğer görüşe göre⁸⁶, geçersiz hizmet akdine rağmen,

⁸²Narmanlıoğlu,a.g.e,s.130;Çelik,a.g.e,s.73;Ekonomi,a.g.e,s.35;Tunçomağ,a.g.e,s.128.

⁸³Çenberci,a.g.e,s.18.

⁸⁴Narmanlıoğlu,a.g.e,s.93.

⁸⁵Turhan Esener, *İş Hukuku*,Ankara,1975,s.76-77; İhsan Erkul,*Türk İş Hukuku Dersleri*,İstanbul, 1974,s.106 ;Ekonomi,a.g.e,s.34.

⁸⁶Tunçomağ,a.g.e,s.93;Çelik,*İş Hukuku Dersleri* ,s.70.

işverenin bilgisi altında ve onun isteğiyle çalıştırılan kişiler işçi sayılmalıdır. Burada hizmet ilişkisi, geçersiz hizmet akdine dayanarak değil, işçinin, işverenin işletmesine veya hayat alanına katılması nedeniyle meydana gelir. Bu iş ilişkisiyle işçi, tıpkı geçerli bir hizmet akdi mevcutmuş gibi haklarını isteyebilmelidir. Yukarıdaki soruya verilecek cevap önemlidir. Zira buna göre, işçinin, hizmet akdinin geçersizliğinin iddia edildiği döneme kadar olan çalışmasından doğan alacaklarını, hangi mahkemeden talep edebileceği belirlenecektir. Bizim kabul ettiğimiz görüşe göre, işçi geçersiz hizmet akdi sırasında da işçi sayılacağı için, bu zaman içerisinde doğan haklarını iş mahkemesinden talep edebilecektir. Bu durum İK ve İMK'nun amacına da uygun düşer. İşçi bu zaman içinde de fiilen hizmet akdine göre çalışmıştır. Bu nedenle, İMK'nun işçiyi koruyucu düzenlemelerinden yararlanabilmelidir.

Yargıtay' da, maddi hukuka değil de, iş mevzuatının amacına dayanarak batıl hizmet sözleşmelerine bazı hukuki sonuçlar bağlamıştır. Yargıtay'ın konuyla ilgili kararı şöyledir⁸⁷: " ...belli işte çalışması veya kadın oluşu itibariyle veya işin ağır işlerden bulunması gibi sebeplerle yasak olan bir kimsenin işçi sıfatını kazanmış olması halinde butlan sebebini taraflardan birisi ileri sürünceye kadar işçi sayılmasının ve işçiliğinin sağladığı hak ve yetkilerden ve bu arada sigortalı olma hakkından istifade etmesinin İş Kanunu ve İşçi Sigortaları Kanunlarının kabul edilmiş gayesine aykırı olacağına ve iş akdinin hükümsüz olmasını gerektiren bir hukuk kaidesinin akdin hükümsüz sayılmasıyla korunmak istenen kimsenin aleyhine neticeler verecek tatbiki kanunun gayesine uygun olamaz".

Hizmet akdinin geçerli olması halinde, yapılan işin sürekli veya süreksiz iş olması çalışan kişinin işçi sıfatına etki etmez⁸⁸.

İşçinin yaptığı iş kamu hizmeti de olabilir. Ancak, bu durum işçilik sıfatının kazanılmasında önem taşımaz. Önemli olan, işverenle işçi arasındaki ilişkinin, bir özel hukuk işlemi olan hizmet akdine dayanmasıdır. Örneğin, belediyelerin temizlik işçileri, bir kamu hizmeti gördükleri halde, hizmet akdiyle işverene bağlı işçilerdir⁸⁹.

⁸⁷ 18.6.1958 tarih ve E.20,K.9 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı (Çelik, İş Hukuku Dersleri ,s.98).

⁸⁸ Narmanlıoğlu, a.g.e, s.93.

⁸⁹ Ekonomi, a.g.e, s.40.

Bilindiği gibi hizmet akitlerinin değişik türleri vardır. Bu akit türlerinden süreksiz akit özelliği dolayısıyla ayrı olarak incelenmelidir.

Süreksiz iş akitlerinde İK'nun bazı hükümleri uygulanmaz , bunun yerine BK hükümleri uygulanır(İK.m.8/2). Süreksiz işte çalışan bir kişi, bu maddelerle ilgili uyuşmazlıklarda davasını iş mahkemelerinde mi, yoksa genel mahkemelerde mi açacaktır? İMK.m.1/1'de sadece "hizmet akdinden doğan uyuşmazlıklar" denilmektedir. Bu uyuşmazlıkların mutlaka İK'na göre çözümlenmesi gerektiği konusunda bir açıklık yoktur. Dolayısıyla, süreksiz iş akitlerine ilişkin uyuşmazlıklar, Borçlar Kanunu hükümlerine göre çözüme kavuşturulacak, ancak uyuşmazlığın çözüm yeri iş mahkemesi olacaktır⁹⁰.

İşyeri iç yönetmelikleri, hizmet akdinin eki niteliğindedir⁹¹. Bu yönetmelikler toplu iş sözleşmesi yapılmış yerlerde sözleşme dışında kalan bazı konuları; toplu iş sözleşmesi yapılmamış yerlerde ise çalışma koşullarını düzenleyen hükümler taşır. Bu hükümler hizmet akdinin eki niteliğindedir. Bu nedenle, yönetmeliklerin uygulanmasından ortaya çıkacak uyuşmazlıklar da İMK kapsamına girecektir(İMK.m.1/1).

Nitekim, Yargıtay' da iç yönetmeliğe dayanarak tazminat isteyen işçinin davasının görevsizlik nedeniyle reddedilmesini haksız bulmuştur. Karar şöyledir: " Dava işyeri iç yönetmeliğinde yazılı terki hizmet tazminatının ödetilmesi isteğine ilişkindir. Mahkeme uyuşmazlığın çözümlenmesinin idari yargı yerine ait olduğundan bahisle dava dilekçesini görev yönünden reddetmiştir. Gerçekten davacı işçi, hizmet sözleşmesi niteliğinde bulunan yönetmeliğe dayanarak tazminat istemektedir. 521 sayılı Danıştay Kanununun 29. ve 30. maddeleri ile bu isteğin bir ilgisi yoktur. İş sözleşmesinden çıkan bu uyuşmazlığın çözüm yeri adli kaza yeridir⁹².

⁹⁰Kurucu,a.g.e,s.39.

⁹¹Güven/Aydın,a.g.e,s.13; Çenberci,a.g.e,s.30; Çelik,İş Hukuku Dersleri , s.84.

⁹²Yargıtay 9.HD'nin 11.6.1968 tarih ve E. 4345,K.8762 sayılı kararı(Çenberci,a.g.e,s.30).

İşçi, işveren ve işveren vekili arasında iş aktinden doğan ihtilafların yanında, İK'na dayanan iddialar da iş mahkemelerinde çözüme bağlanacaktır (İMK.m.1/1). 1475 Sayılı İş Kanununa istinaden ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklara şunlar örnek olarak verilebilir⁹³:

- a) Hizmet akdine aykırı davranışlar sebebiyle tarafların açacakları davalar (1475 / 16- 17)
- b) Hizmet akdinin muhik sebeplerle feshinden ötürü tarafların açacağı tazminat davası
- c) Haksız feshe maruz kalanın, diğer taraf aleyhine açacağı dava (1475/16/2,17/3)
- d) Hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanılması halinde, zarara uğrayanın açacağı tazminat davası(1475 / 13, 18)
- e) Ücret, fazla mesai, hafta tatili , ulusal bayram ve genel tatil, yıllık ücretli izin, kıdem ve ihbar tazminatı gibi sebeplerden doğan alacak davası (1475 / 13, 26, 35, 39, 41, 42, 49).
- f) İşçinin iş kazasına maruz kalması sebebiyle işgücünü kaybetmesi veya ölmesinden dolayı açılacak maddi ve manevi tazminat davaları

Ayrıca 20.1.1986 tarihli İBK'na göre, 1581 sayılı Tarım Satış ve Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri hakkındaki yasa uyarınca kurulan kooperatif ve birliklerin yönetici kadrolarında çalışanlarla, bu kooperatif ve birlikler arasında çıkan ücret, tazminat ve benzeri uyuşmazlıklara bakmaya iş mahkemeleri görevlidir⁹⁴.

İMK.m.1'e göre, taraf ve konu koşulu yukarıda sayılan davaların, mutlaka hukuk davası olması gereklidir. Hizmet akdinden kaynaklansa bile, idari ve cezai davalara iş mahkemesinde bakılmayacaktır.

Ancak bazı yazarlar⁹⁵, iş mahkemelerinin, hukuk davaları yanında, çalışma kanunlarıyla ilgili olarak ortaya çıkan iş suçlarına ve idari davalara da bakması gerektiği

⁹³Turan,a.g.e,s.284.

⁹⁴20.1.1986 tarih ve E.6,K.1 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı (YKD 1986/4,s.469-480).

⁹⁵Kuru,a.g.m.s.18;Erkün,a.g.e,s.42-43.

görüştünderler. Çenberci⁹⁶, böylece iş hukuku mevzuatı ile iş akitlerinden doğan davaların bir merkezde toplanarak davalarda ihtisaslaşmanın sağlanacağını, ayrıca hızlı, ucuz, sade ve emniyetli bir biçimde sonuca ulaşılabileceğini savunmaktadır. Kuru ise, iş mahkemelerine bugüne kadar iş ceza davalarının verilmemiş olmasının iş mahkemelerinde hakim sınıfından bulunmayan kişilerin varlığına bağlı olabileceğini, ancak gerekli düzenlemenin yapılabilmesi için bir engel kalmadığı görüşündedir. Yazar, bundan başka Sosyal Sigortalar Kanunundan doğan idari davaların da iş mahkemesinde görülmesi gerektiği kanaatindedir. Fakat, doktrindeki sözbirliğine rağmen, yeni 1992 tarihli İMK tasarısına iş mahkemelerinin idari ve cezai davalara bakacağına dair bir hüküm konulmamıştır.

Açılan davanın eda, tespit veya inşai dava olması önemli değildir. Önemli olan davayla mahkemeden hukuki korumanın istenmesidir. İMK'da da "dava" terimi kullanılmış ve herhangi bir dava çeşidi tanımının dışında bırakılmamıştır.

Ancak bu husus bir davada uyuşmazlık konusu olmuş ve yerel mahkeme taraf ve konu koşulları gerçekleşen tespit davasının açılmayacağına karar vermiştir. Yargıtay ise, İMK'nda tespit davası açılmayacağı hususunda bir hüküm bulunmadığını, dolayısıyla her türlü davanın iş mahkemesinde açılabilmesine karar vermiştir. Yargıtay'ın bu kararı şöyledir: "...Hukukumuzda tespit davaları, eda davasının öncüsü olarak kabul edilmiştir. Esasen mahkeme de, ilke olarak, tespit davalarının hukukumuz yönünden varlığını reddetmemekte, ancak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gereğince, iş mahkemelerinin bu çeşit davalara bakamayacağını ve görevli yargı yerinin asliye mahkemesi olduğunu belirtmektedir. Ne var ki anılan Kanunun 1. maddesi hasren eda davalarını, ya da onlarla beraber yenilik doğuran davaları hedef tuttuğunu gösterecek açık veya üstü kapalı bir hükmü kapsamamaktadır. Bundan başka, ilke olarak tespit davasının varlığı kabul olunca olayımızda olduğu gibi, eda davasının öncüsü olarak, tespit davasının dahi sözü edilen maddenin kapsamı içinde düşünülmesi zorunludur " ⁹⁷.

⁹⁶Çenberci, a.g.e,s.4.

⁹⁷Yargıtay 9.HD'nin 22.5.1968 tarih ve E.1190,K.7756 sayılı kararı(Çenbercia.g.e,s.155).

B-İMK.m.1/A'ya Göre Görev

İMK.m1/A bendinde, 5018 sayılı Kanuna yollamada bulunan bir ifade vardır. Buna göre: "5018 sayılı kanunun 4. maddesinin E fıkrasına göre sendikaların açacakları ve bu sıfatla aleyhlerine açılacak hukuk davalarına bakmaya iş mahkemeleri görevlidir". İMK'nda belirtilen 5018 sayılı Kanunun yerini 274 sayılı Sendikalar Kanunu almıştır. Bu aşamada bazı yazarlar⁹⁸, 5018 sayılı Kanun yürürlükten kalktığından, İMK'ndaki ibarenin artık dayanaksız kaldığını ileri sürmüşlerdir.

Buna mukabil, başka yazarlara göre⁹⁹, 5018 sayılı Sendikalar Kanununun 4. maddesinin yerini, 274 sayılı Sendikalar Kanununun 14. maddesinin 1/E bendi almıştır. Çünkü, bir kanun hükmünün yollama yaptığı kanun yürürlükten kalkmış, fakat onun yerini başka bir kanun almışsa, artık yeni kanun hükümleri geçerli olmalıdır. Bu nedenle 5018 sayılı Kanun yerine Sendikalar Kanunu uygulanmalıdır. Bizim de katıldığımız görüş budur. Ancak daha sonra bir kanun değişikliği daha yapılmış ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu da yürürlükten kaldırılarak onun yerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu kabul edilmiştir. Bugün, ikinci görüş doğrultusunda 274 sayılı Sendikalar Kanunun 14/E maddesinin yerini, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32.maddesi almıştır. Dolayısıyla İMK.m.1/A bendindeki 5018 sayılı Kanunun 4.maddesi, 2821 sayılı Kanunun 32. maddesi olarak anlaşılmalıdır. Buna göre, sendikaların, Sendikalar Kanununun 32.maddesine dayanarak açacakları davalar iş mahkemelerinde görülecektir (İMK.m.1/A)¹⁰⁰.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32. maddesi, sendikaların, çalışma hayatına ilişkin görevlerinden birini göstermektedir. Bu maddeye göre: "Sendikalar, çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetden doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve

⁹⁸Kuru,a.g.m.s.15;Karaok,a.g.m,s.108.

⁹⁹Şahlanan,a.g.m.s.392;Çenberci, a.g.e,s.32.

¹⁰⁰ Görüldüğü gibi, İMK.m.1/A hükmü, bugün SK.m.32'ye tekabül etmektedir. Bundan dolayı, SK.m.32 hükmünü, Sendikalar Kanunu bakımından görev bölümünde (Bkz.s.43) değil de, İMK.m.1/A başlığı altında inceleyeceğiz.

mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olur". Görüldüğü gibi iki türlü temsil vardır. Sendika, işçileri ve işverenleri çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda herhangi bir başvuruya ihtiyaç kalmaksızın doğrudan doğruya temsil edebilmektedir. Buna karşılık, maddenin devamında belirtilen " nakliye neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan haklarla, sigorta haklarında" sendika ancak üyelerinin yazılı başvurusu üzerine temsil yetkisine sahiptir.

İşçi ve işveren sendikaları bir tüzel kişi olarak taraf ve dava ehliyetine sahiptirler. Bundan dolayı, doğrudan kendilerini ilgilendiren konularda dava açabilir. Örneğin, üyelik aidatlarının ödenmemesi veya sendika tüzel kişiliğine verilen maddi ve manevi zararların tazmini için açılan davalar bu türdendir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, sendikalara, ayrıca Sendikalar Kanununun 32. maddesi ile çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden veya mesleğin müşterek menfaatinden doğan hususlarda işçileri temsilen dava açma yetkisi de verilmiştir.

Sendikalar Kanununun 32.maddesinde sayılan unsurların her birini ayrı ayrı incelemeden önce maddede belirtilen "işçileri ve işverenleri temsilen " deyiminden ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu deyim geniş yorumlanırsa, sendikalar, Sendikalar Kanununun 32.maddesinde belirtilen hususlarda üyesi olmayanlar adına da yazılı başvuru gerekmeksizin dava açabileceklerdir. Buna karşılık, "işçiler ve işverenler" ile sadece sendika üyesi işçiler kastediliyorsa, sendikalar sadece bunları temsilen dava açabilecektir.

Sendikalar Kanununun 32. maddesinde sendikanın bütün işçiler ve işverenler adına dava açılabileceği belirtilmiştir. Ayrıca, bu kişilerin sendikaya üyeliğinden bahsedilmemiştir. Dolayısıyla, sendika, sadece üyeleri için değil, bütün işçi ve işverenleri temsilen dava açabilmelidir¹⁰¹.

¹⁰¹ Abdullah Berksun/İbrahim Eşmelioğlu, **Sendikalar Kanunu**, Ankara, 1989, s.628; Güven/Aydın, a.g.e, s.201; Şahlanan, a.g.e, 225.

Sendikaların işçi ve işverenlerin yazılı başvuruları olmaksızın açabilecekleri davaların en önemli kısmı toplu iş sözleşmesi nedeniyle açacakları davalardır. Sendikalar, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinden doğan davalarda uyuşmazlığın doğrudan tarafı oldukları için, ifa davası açabilirler. Örneğin, üyelik ve dayanışma aidatlarının ödenmemesinden doğan uyuşmazlıklar bu türdedir¹⁰². Sendikanın, sözleşmenin düzenleyici hükümleriyle ilgili davalarda, eda davasını işçilerin yazılı başvurusu olmadan açıp açamayacağı ise doktrinde tartışmalıdır. Tunçomağ¹⁰³, sendikanın bu halde de üyeleri adına yazılı başvuruları olmaksızın dava açılabileceğini kabul etmektedir. Şahlanan ise¹⁰⁴ karşı görüştedir. Yazara göre, toplu iş sözleşmesindeki düzenleyici hükümler, TSGLK.m.6 gereğince hizmet akdinin yerini aldıklarından, sendika, düzenleyici hükümlerden doğan davaları ancak işçilerin yazılı başvurusu üzerine açabilmelidir.

Bu konuda yorum ve eda davalarına da değinmek gerekir. Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta, sözleşmenin taraflarından biri TSGLK'nun 60. maddesine göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir dava açabilir. Yorum davasını sadece sözleşmenin tarafları açabilmektedir. Sendikanın açacağı yorum davası, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerine ilişkin olabileceği gibi, düzenleyici hükümlerine ilişkin de olabilir. Sendika, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleriyle ilgili yorum davasını doğrudan kendi adına açabilir. Düzenleyici hükümlere ilişkin açtığı yorum davası ise SK.m.32/3'ün ilk bölümü anlamında işçi ve işverenleri temsilen açılmış kollektif nitelikli bir dava sayılacaktır¹⁰⁵.

Ayrıca, Çelik¹⁰⁶, işçi sendikasına karşı açılan kanun dışı grevin iptali davasıyla, işçi sendikası tarafından işverene (veya işveren sendikasına) karşı açılan kanun dışı lokavtin iptali davalarının kollektif nitelikte olduğunu, işçi sendikasının bu davaları, üyelerinin yazılı başvurusu olmaksızın açabileceği kanısındadır.

¹⁰²Nuri Çelik, *İş Hukuku II, Toplu İş Hukuku I*, İstanbul, 1979, s.325; Şahlanan, a.g.e, s.225.

¹⁰³Tunçomağ, a.g.e, s.561.

¹⁰⁴Şahlanan, a.g.e, s.226; Berksun/Eşmelioğlu, a.g.e, s.629.

¹⁰⁵Şahlanan, a.g.e, s.225-226; Çelik, *Toplu İş Hukuku*, s.325.

¹⁰⁶Çelik, *Toplu İş Hukuku*, s.326.

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika veya işveren borç doğurucu hükümlere aykırılık halinde eda davasını kendi adlarına açabileceklerdir. Düzenleyici hükümlere aykırılık halinde ise, sendika kendiliğinden SK.m.32'nin ilk bölümüne dayanarak eda davası açamaz. Böyle bir davayı ancak üyelerinin yazılı başvurusu üzerine açabilir.

Sendikaların, üyelerinin tümü için yazılı başvuruları olmaksızın iş mahkemesinde açabildiği davalardan biri de " örf ve adetten " doğan hususlardır. Bu ibare 2821 sayılı Sendikalar Kanunu zamanında konulmuştur. Önceki kanun zamanında "mesleğin müşterek menfaatlerinde doğan hususlar" ibaresi yer almaktaydı. Ancak bu deyim çok eleştirilmiş¹⁰⁷ ve sonuçta 2821 sayılı Sendikalar Kanununa konulmamıştır.

Şimdi üzerinde durulması gereken husus; sendikaların, üyelerinin yazılı başvuruları üzerine açacağı davalardır¹⁰⁸. Sendikalar Kanununun 32. maddesinde "nakliye , neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan ve sigorta haklarında "sendikaların ancak üyelerinin yazılı başvuruları"¹⁰⁹ üzerine dava açabileceği belirtilmiştir. Bu madde, ekonomik açıdan işçiden daha güçlü durumda olan sendikanın, davayı daha iyi takip edeceği varsayımına dayanarak konulmuştur. Ayrıca, davayı sendika takip edeceği için, tek geliri ücretinden ibaret olan işçi dava sırasında ücretini de alabilecektir.

Görüldüğü gibi sendikanın davada temsil edeceği üyelerinin veya mirasçılarının sendikaya yazılı başvuruda bulunması gerekmektedir. Sözü geçen kişiler, yazılı başvuruda bulunmadıkları takdirde, sendika, kendiliğinden bu kişiler adına dava açamaz ve açılmış davada taraf olamaz¹¹⁰. Mirasçılarının sendikaya başvurabilmeleri için, miras bırakanın bu hakkı, mirasçılara, Sendikalar Kanunu anlamında işçi sıfatı veren sözleşmelerden biri nedeniyle veya sigorta ilişkisinden doğan bir hak nedeniyle bırakması gerekir. Öte yandan dava konusu bu ilişkidir doğmakla birlikte, bu ilişkidir doğan hakkın sahibi sağken

¹⁰⁷Şahlanan, ülkemizde meslek sendikacılığının bulunmadığını, dolayısıyla Fransız Hukukundan alınan bu kurumun kaldırılmasının doğru olduğu kanısındadır. Şahlanan,a.g.e,s.225.

¹⁰⁸Sendika şubelerinin tüzel kişiliği yoktur. Bu nedenle şubelerin dava açma ehliyeti de bulunmamaktadır. Dava açma hakkı sendikanın genel merkezine aittir. Çelik,İş Hukuku Dersleri,s.348-354; Şahlanan,a.g.e, s.233. Yargıtay'ın uygulaması da aynı yödedir.Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 19.4.1984 tarih ve E.9-153,K.283 sayılı kararı (Güven/Aydın, a.g.e.s.201)

¹⁰⁹Rüçhan Işık,İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi,Ankara,1977,s.107vd.

¹¹⁰Güven/Aydın,a.g.e,s.201.

sendika üyesi olmadığı takdirde, mirasçıları sendikadan kendilerinin temsilini isteyemeyeceklerdir.

Sigortadan doğan haklarda, sigortanın çeşidinin önemi yoktur. Buna göre sigorta; mecburi sosyal sigorta , isteğe bağlı sigorta , topluluk sigortası veya Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesinden kaynaklanan bir sigorta olabilir¹¹¹.

Kanunda sendikanın, üyelerini ve mirasçıların temsilen dava açacağı belirtilmektedir. Ancak sendikanın üyeleri veya mirasçıları adına dava açabilmesi için gerekli olan yazılı müracaatın hukuki niteliği tartışmalıdır. Bir görüşe göre¹¹², burada iradi temsil vardır ve işçi sendikaya iradi olarak temsil yetkisi vermektedir. Bu görüş, üyenin davasının sendikanın yetkili organı tarafından takip edilemeyeceği ve mutlaka bir avukata vekalet vermesi gerektiği gerekçesiyle(A.K.m.35) eleştirilmiştir¹¹³. İkinci görüşe göre ise, burada kanuni temsil vardır¹¹⁴. Temsil yetkisinin kullanılabilmesi sendikaya verilecek yazılı talimata bağlanmıştır. Bizim de katıldığımız üçüncü görüşe göre ise¹¹⁵, sendikaya ikinci derecede bir davacılık sıfatı tanınmıştır. Ancak, bu, işçinin dava açması için yazılı olarak sendikaya başvurmasına bağlıdır. Üyenin veya sendikanın açtığı dava, kesin hükme bağlandıktan sonra, davayı hangisi açarsa açsın, aynı konuda ve aynı hukuki sebeple diğeri dava açamayacaktır. Zira, hukuki ilişkinin tarafları aynıdır. Aynı görüşte olan bir başka yazara göre ise¹¹⁶, işçinin yazılı başvurusu teknik anlamda bir temsil yetkisi verme olarak nitelenemez. Zira sendika, davayı kendi adına açmaktadır.

Yukarıdaki durumlarda işçi yazılı olarak sendikaya başvurduğu takdirde, sendika üyesi ve mirasçıların temsilen dava açacaktır. İşçi, sendikaya ilk başvurusu üzerine açılan

¹¹¹Şahlanan,a.g.e, s.107-108.

¹¹²Can Tuncay,"Toplu İş sözleşmesinde Yer Alan Feragat Şartı İşçiyi Bağlar mı",İstanbul Barosu Dergisi, 1972/9-10,s.892vd.

¹¹³Kezban Hatemi," İşçi Sendikalarının Usul Hukuku Açısından Ehliyet Durumu",İstanbul Barosu Dergisi,1975/2,s.45.

¹¹⁴ Esener,a.g.e,s.297;Çelik,Toplu İş Hukuku,s.330. Yargıtay da sendika avukatının işçi adına değil, işçiyi temsilen dava açabileceği görüşündedir. Yargıtay 9. HD'nin 27.6.1977 tarih ve E.6912,K.9693 sayılı kararı(Güven/Aydın,a.g.e,s.201).

¹¹⁵Hatemi,a.g.m,s.45.

¹¹⁶Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.I,s.766-767.

davada bazı haklarını saklı tutmuşsa, sonradan açılacak dava için sendikaya yeniden yazılı başvuru aranmaz¹¹⁷.

İşçiler tarafından sendikaya yapılacak başvurular yazılı olmalıdır. Yargıtay, işçilerin her birinin ayrı ayrı yetki belgesini sendikaya vereceğini ve her işçi için istenen miktarın da davada ayrı ayrı gösterileceğini belirtmektedir¹¹⁸.

Sendikanın kendisine yapılan başvuru üzerine işçileri temsilen dava açmaya mecbur olup olmadığı konusunda kanunda herhangi bir açıklık yoktur. Doktrinde bir görüşe göre¹¹⁹, sendika temsil yetkisini kullanmaya zorlanamaz; zira sendika bu davayı açsa bile, temsil ettiği kişilere yararlı olamayacaktır. Bu durum bir iş ilişkisi olarak değerlendirilebilir. Sendikanın, üyesinin veya mirasçılarının istemini kabul etmemesi halinde; üyenin, sendika yöneticilerini, sendika üyelerinin ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korunması ve geliştirilmesine yardımcı olmadıkları gerekçesiyle suçlaması mümkündür.

Konuyla ilgili olarak açıklanması gereken son bir nokta da üyelerin sendikalara dava nedeniyle bir ücret ödeyip ödemeyecekleridir. Bu konuda doktrinde genel olarak kabul edilen görüşe göre, avukatın ücretini sendika ödeyecektir¹²⁰.

Yargıtay da, işçinin hukuki yardım nedeniyle sendikaya herhangi bir ücret ödemek zorunda olmadığına karar vermiştir¹²¹. 3. Hukuk Dairesi'nin konuyla ilgili kararı şöyledir: "Sendika, 274 sayılı Yasanın 14. maddesinin e fıkrasındaki (şimdiki 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32. maddesinin 3. fıkrası) işçiyi temsil ve aynı zamanda husumete ehil olmak yetkisine sahiptir. Bu yetki, yalnızca sendikanın işçiyi temsil ederek hareket etmesini aşan özel bir yetkidir. Bu tür davaların şu veya bu şekilde sonuçlanması, işçi kadar,

¹¹⁷Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.I, s.767.

¹¹⁸Yargıtay 9HD'nin 28.12.1988 tarih ve E.12912, K.12922 sayılı kararı (Egemen, Temiz, **İş Hukukuyla İlgili Örnek Kararlar**, İstanbul, 1991, s.515-516).

¹¹⁹İşık, a.g.m.s.112.

¹²⁰Şahlanan, a.g.e.s.228; Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.I, s.766.

¹²¹Yargıtay 3. HD'nin 23.9.1975 tarih ve E.5429, K. 4482 sayılı kararı (Kuru Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.I, s.766).

gerçekleştirmekle yükümlü olduğu amaçları bakımından sendikayı da doğrudan doğruya ilgilendirir. Dava nedeni ile sendikanın işçiye yaptığı yardım, kanunun kendisine yüklediği sendikal faaliyetin bir gereğidir...Bu halde, işçinin, sendika vekiline ayrıca vekalet ücreti ödemesi gerektiren kanun veya sözleşme gereği bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Dava sonucundan yararlanması da işçinin vekile ikinci bir ücret ödemesine neden olmayacağı gibi, özel hüküm bulunması nedeni ile Avukatlık Kanununun 163. maddesi bu gibi davalarda uygulanamaz".

C-Diğer Kanunlar Bakımından Görev

1-Sendikalar Kanunu Bakımından

Sendikalar Kanunundan doğan uyuşmazlıkları çözmekte hangi mahkemenin görevli olacağı 274 sayılı Sendikalar Kanunu sırasında oldukça tartışma konusu olmuş, fakat Yargıtay bu kanundan doğan uyuşmazlıkların çözüm yerinin iş mahkemeleri olduğuna karar vermiştir¹²².

Bugün ise 2821 sayılı Sendikalar Kanunu karşısında bu tartışmalar son bulmuştur. Zira Sendikalar Kanununun 63. maddesinin 2. fıkrasında "bu kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir" denmektedir. Böylece, eski kanun zamanındaki tereddütler ortadan kalkmıştır. Bizce de bu çözüm en uygun yoldur. Çünkü, Sendikalar Kanunundan doğan uyuşmazlıklar nitelik itibariyle iş uyuşmazlığıdır ve uzmanlık esasına göre kurulmuş olan iş mahkemelerinde karara bağlanmalıdır.

¹²²Örneğin, Yargıtay'ın bu konuyla ilgili bir kararı şöyledir: " Dava dilekçesinde olayların açıklanış biçimine ve Armatör Deniz Taşımacıları İşçileri Sendikasının 274 sayılı Sendikalar Yasasına bağlı olmasına ve sorunun bu yasa açısından ele alınmasının gerekmesine ve 274 sayılı yasanın özel bir yasa olmasına ve sendikanın yaptığı kongrenin ve aldığı kararların iptalinin istenilmiş olmasına göre davaya bakmak mahkemenin görev sınırları dışında ve iş mahkemesinin görev sınırları içinde olduğu anlaşılmıştır. İstanbul 1. Asliye Hukuk Mahkemesinin 28.6.1965 tarih ve E.3673,K.4960 sayılı kararı (Çenberci,a.g.e,s.162).

Sendikalar Kanununa bakıldığında, 63. maddenin 2.fikrasındaki genel hükmün yanında, kanunun diğer bazı maddelerinde de "görevli mahkeme" tabirinin geçtiği görülür. Örneğin, işkolu tespitine karşı itirazlara ilişkin Sendikalar Kanununun 4. maddesi sendika temsilcisinin fesih bildiriminden sonra başvurusunu düzenleyen 30. maddesinin 1. fıkrası bu duruma örnek verilebilir. Konuyla ilgili diğer örnekler ise şunlardır: Sendikalar Kanunu m. 6, 17/3, 22/3-5, 53/1, 54/1, 54/2-3, 56, 58/1. Kanunun bu maddelerindeki "görevli mahkeme" tabiriyle kastedilen Sendikalar Kanununun 63.maddesinin 2.fikrasındaki iş mahkemesidir.

Bunun yanında memur sendikalarına da değinmek gerekir. Memur sendikaları hakkında Sendikalar Kanunu uygulanmayacaktır. Çünkü, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu sadece işçi ve işverenler tarafından kurulan sendikalarla ilgilidir. Sendikalar Kanununun 1.maddesine göre, Sendikalar Kanununun amacı: "...çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalarla konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi esaslarını düzenlemektir". Sendikalar Kanununun 2. maddesinde ise, sendikalar, işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatleri korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü gibi memur statüsündeki kişilerce kurulan sendikalar, Sendikalar Kanunu anlamında sendika sayılmamaktadır. Böylece memur sendikalarıyla ilgili uyuşmazlıklar, Sendikalar Kanunundan çıkmış sayılmayacağı için, iş mahkemesi görevli olmayacaktır.

Yargıtay'ın müstakar içtihadı da bu yöndedir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararı şu şekildedir¹²³:" İş mahkemeleri 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 63/2 maddesi uyarınca, bu kanunun uygulamasından doğan anlaşmazlıklara bakmakla görevlidir. Davacı sendikanın, 2821 sayılı yasaya bağlı bir işçi kuruluşu niteliğinde olmayıp, memur statüsünde çalışan kişilerce kurulduğu anlaşılmaktadır. Memurlar tarafından oluşturulan bu kuruluş, 2821 sayılı yasa anlamında bir sendika sayılamaz. Bu nedenle uyuşmazlığın

¹²³Yargıtay 9.HD'nin 2.3.1993 tarih ve E.3465,K.3450 sayılı kararı (Kurucu,a.g.e,s.47).

çözümü, iş mahkemesinin görevi dışındadır. Davaya bakmaya, genel hükümler çerçevesinde, asliye hukuk mahkemesi görevlidir ".

2-Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu Bakımından

2822 sayılı TSGLK'da Sendikalar Kanununa paralel bir düzenlemeyle, bu kanunun uygulamasından doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilmiştir.(TSGLK.m. 66/2) . İş mahkemeleri sadece hak uyuşmazlıklarının çözümünde yetkilidir (İM.K.m.1). Menfaat uyuşmazlıkları iş mahkemesinde çözüme bağlanmaz¹²⁴.

Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunundaki bazı maddeler görevli mahkemeyi açıkça "iş mahkemesi" olarak belirtmiştir (TSGLK. m. 15/1, 16/3). Buna karşılık, bazı maddeler "görevli mahkeme" demekle yetinmiştir (TSGLK.m.36/2, 39/2). Ancak, bu ifade farkının önemi yoktur. Zira TSGLK.m.66/2'de bu kanundan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu açıkça belirtilmiştir. Buna göre, kanunda özel bir hükümle, iş mahkemesinden başka mahkeme görevli kılınmadığı sürece iş mahkemesi görevli olacaktır.

TSGLK.m.33/2'de böyle özel bir hüküm vardır. Grev ve Lokavtın ertelenmesi başlıklı bu hükme göre, işçiler, Bakanlar Kurulunun grevin ertelenmesi kararlarına karşı Danıştay'da iptal davası açabilecekler ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesini isteyebileceklerdir (TSGLK.m.33/2). Bu istisnai hüküm dışında, TSGLK'dan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemesi görevli olacaktır.

Ancak, Yargıtay bir kararında farklı şekilde karar vermiştir. TSGLK.n.59'a göre resmi arabulucular çıkarılacak bir tüzükle seçilir. Bu kanuna dayanarak 16.6.1984 tarihinde çıkarılan 18423 sayılı tüzüğün 24. maddesinde, resmi arabulucunun bu maddeye göre teşekkül eden seçici kurul tarafından seçileceği belirtilmiştir. Olayda ise, seçici kurul tarafından önceden seçildiği halde, sonradan üyeliği iptal edilen davacının, davasını hangi mahkemede açacağı uyuşmazlık konusu olmuştur. Yargıtay, uyuşmazlığın idari

¹²⁴ Çelik, İş Hukuku Dersleri ,s.448; Güven/Aydın,a.g.e,s.260.

mahkemede görülmesine karar vermiştir. Yargıtay'ın konuya ilişkin kararı özetle şöyledir¹²⁵: "...Resmi arabuluculuk, Çalışma Bakanlığı eliyle yapılabilen bir kamu hizmetidir. Resmi arabuluculuk teşkilatının kuruluş ve işleyişine ilişkin esasların çıkarılacak bir tüzükle düzenleneceği yasa gereğidir. O halde, resmi arabulucular ile Çalışma Bakanlığı arasındaki işlem ve ilişkileri özel hukuk kurallarına bağlı tutmaya ve kamu hizmetini de hiyerarşik bir düzen içinde yürütmeye olanak bulunmamaktadır...Olayda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 59 ve 65. maddeleri uyarınca Çalışma Bakanlığı'na bağlı olarak kurulacak resmi arabuluculuk teşkilatında, kadroların oluşturulması ve atama işlemlerinin idari nitelikte olması gibi hizmetin teşkilat ve fonksiyon bakımından tamamen yönetsel ve teknik unsurları içermektedir. Kısacası, bir kamu kurumunun, yasaya göre oluşturulan seçici kurulunun bir işleminin iptali istenmektedir. İdari nitelikteki bu kararın yetki,şekil, sebep ve maksat yönlerinden biriyle yasaya aykırı olduğu iddiasıyla açılan davanın amacı, idari işlemin denetlenerek hukuka uygunluğunun sağlanmasıdır. Açıklanan nedenlerle davanın çözümü idari yargının görevine girmektedir".

Halbuki karşı oy yazısında da belirtildiği gibi, uyuşmazlığın çıkmasına kararıyla neden olan seçici kurul TSGLK.m.59'a dayanarak çıkarılan bir tüzükle kurulmuştur. Dolayısıyla aslında TSGLK'nun uygulaması vardır. Bu nedenle dava TSGLKm.66/2'ye göre iş mahkemesinde görülmelidir.

3-Sosyal Sigortalar Kanunu Bakımından

Sosyal Sigortalar Kanunundan doğan uyuşmazlıklarda görevli mahkemeyi gösteren iki ayrı hüküm vardır. Bunlardan birisi İş Mahkemeleri Kanununda (m.1/B), diğeri ise Sosyal Sigortalar Kanununda (m.134)yer alır.

İMK.m.1/B'ye göre, Sosyal Sigortalar Kurumu ile sigortalı kişiler veya bu kişilerin yerine geçenler arasındaki uyuşmazlıklardan kaynaklanan davalara iş mahkemelerinde bakılır. Görüldüğü gibi, İMK'da kimler arasındaki uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görüleceği açıkça belirtilmiştir.

¹²⁵ Yargıtay 10. HD'nin 10.6.1993 tarih ve E.37.K.40 sayılı kararı (İBD, 1993/1,2,3,s.171-174).

Sosyal Sigortalar Kanunu.m.134'de ise: "Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür" ibaresi vardır. Bu maddeyle İMK'ndaki hüküm ortadan kaldırılmamakla birlikte onun kapsamı genişletilmiştir¹²⁶. Zira bu hükümle, artık, Sosyal Sigortalar Kanunundan doğmak şartıyla, tarafları İMK'da belirtilen kişiler olmayan uyuşmazlıklar da iş mahkemesinde görülebilecektir.

Sosyal Sigortalar Kanununun 134.maddesinde "bu kanundan doğan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür" denilmektedir. Maddedeki "veya bu davalara bakmakla görevli mahkemeler" tabirinden kasıt iş mahkemesi olmayan yerlerde, bu davalara bakmak üzere görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemeleridir¹²⁷. Nitekim yukarıda da açıkladığımız üzere asliye hukuk mahkemeleri,iş mahkemesi bulunmayan yerlerde iş davalarına bakmakla görevlendirilmektedir (Bkz.s.16)

Sosyal Sigortalar Kanununun 134.maddesinde taraflar açısından bir sınırlandırılmaya gidilmediği için sigortalının, gerek Sosyal Sigortalar Kurumu, gerekse işveren aleyhine açtığı davalar iş mahkemesinde görülecektir¹²⁸. Yoksa taraflardan birinin mutlaka Sosyal Sigortalar Kurumu olması gerekmez¹²⁹. Yargıtay 10.HD'nin eski bir kararında bu husus şöyle ifade edilmiştir: "...Sosyal Sigortalar Kanunu açısından bir anlaşmazlığın iş mahkemesinde görülebilmesi için o anlaşmazlığın bu kanundan doğmuş bulunması gerekli ve yeterlidir, yoksa, kanun, bir başka şart, örneğin, taraflardan birisinin behemahal Sosyal Sigortalar Kurumu olacağı yollu bir şart aramamıştır. Gerçekten ne Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 134. maddesi dışında kalan hükümlerinden, ne de başka yasa hükümlerinden bunun tersi düşünceye destek olabilecek sonuç çıkarmaya olanak vardır..."¹³⁰.

¹²⁶Şahlanan,a.g.m,s.395.

¹²⁷Cenberci,a.g.e,s.35.

¹²⁸Uygur,a.g.e,s.332.

¹²⁹Şahlanan,a.g.m,s.399.

¹³⁰Yargıtay 10. HD'nin 16.4.1974 tarih ve E.2310,K.3319 sayılı kararı(İBD.1975/5-6).

Öte yandan, Yargıtay, 4792 sayılı İşçi (Sosyal) Sigortalar Kurumu Kanununun 20/d maddesinden doğan konut kredisi tahsisine ilişkin davalarda da iş mahkemesinin görevli olduğu kanısındadır. Yüksek mahkemeye göre¹³¹, sözkonusu davalarda uyuşmazlık "konusu itibariyle" 506 sayılı SSK'nun uygulama alanına girdiği ve anılan yasanın 134. maddesinde SSK'nun uygulamasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemesinde çözümleneceği hükme bağlandığı için, görevli mahkeme iş mahkemesi olacaktır. Doktrin de Yargıtay 'la aynı görüşü paylaşmaktadır¹³².

Diğer taraftan bir İçtihadı Birleştirme Kararıyla Sosyal Sigortalar Kanununun 109. maddesinde sözü geçen sigortalıların sürekli iş göremezlik, malüllük ve erken yaşlanma halleri ile hak sahibi kimselerin malüllük durumlarının tespitine ilişkin olarak Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu kararlarına karşı ilgililerin mahkemeye başvurabileceklerine ve bu mahkemenin iş mahkemesi olduğuna karar verilmiştir. Yargıtay'ın kararı özetle şöyledir¹³³: " ...506 sayılı Sosyal sigortalar Kanununun 109. maddesi ile aynen şu hükümler getirilmiştir: ' Bu Kanunun uygulanmasında A) Sigortalıların iş göremezlik, malüllük ve erken yaşlanma hallerinin B) Hak sahibi kimselerin malüllük durumlarının tespitinde Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca verilecek raporlarda belirtilen hastalık ve arızalar esas tutulur. Raporları yeter görülmeyen ilgililer Kurumca yeniden muayene ettirilebilirler. İlgililerin durumlarının tespitinde son muayene raporu esas tutulur. Yukarıda belirtilen raporlar üzerine, Kurumca verilen karara ilgililer tarafından itiraz edilirse, durum Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır'. Yasa koyucu bu madde ile ilgililerin durumlarının tespitinde Kurum sağlık tesisleri Sağlık kurullarınca verilecek raporlarda belirtilen hastalık ve arızaların esas tutulacağını ve Kurumun yaptıracağı incelemelerin kendi açısından Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile sona ereceğini hükme bağlamıştır. Ancak, ilgili, 109. maddenin son fıkrası ile karara bağlanan hususun gerçeğe uygun olmadığı inancında olursa T.C Anayasası'nın 31/1 maddesinin ' Herkes meşru bütün vasıta ve yollardan yararlanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma hakkına

¹³¹Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 23.3.1983 tarih ve E. 10/1687,K.282 sayılı kararı (Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü C.IV, s.3854).

¹³²Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV,s.3854.

¹³³28.6.1976 tarih ve E.6,K.4 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı (Resmi Gazete,26.7.1976,S.15568,s.3-4)

sahiptir' hükmü ile Anayasal güvence altında bulunan hakka dayanarak mahkemeye başvurulabilir...Kaldı ki 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 134. maddesi 'Bu kanunun uygulamasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür ' demek suretiyle görevli yeri de iş mahkemesi olarak hükme bağlamıştır.

SSK.m.134'de " bu kanundan doğan uyuşmazlıklar iş mahkemesinde görülür" denilmesine rağmen, kanunun bazı maddelerinde başka mahkemeler görevli kılınmıştır. Sözü geçen hallerde iş mahkemesi görevli değildir. Örneğin, Sosyal Sigortalar Kanununda belirtilen hastalıklar listesi dışında bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmamasına Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karar verilir(SSK.m.11/B) . Tehlike sınıf ve derecesiyle prim oranı hakkında Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yapılacak işlemlere ait uyuşmazlıklar Çalışma Bakanlığınca karara bağlanır. Bakanlığın bu kararına karşı ise Danıştay 'a itiraz edilebilir (SSK.m.75, f. 6-8)¹³⁴. Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından verilen para cezalarına karşı ise sulh ceza mahkemesine itiraz edilebilir (SSK.m.134).

Üzerinde durulması gereken bir husus da Sosyal Sigortalar Kanununun 26. maddesinin 2. fıkrasıdır. Fıkra; bir iş kazası veya meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kast veya kusuru yüzünden olduğu takdirde, Sosyal Sigortalar Kurumunun, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve bunu çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edeceği belirtilmektedir. Kurum, üçüncü kişilere veya bunları çalıştıranlara BK hükümlerine göre rücu edeceğine göre, görevli mahkeme genel mahkemeler mi olacaktır? Çenberci¹³⁵, iş mahkemelerinin sadece Sosyal Sigortalar Kanununun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda görevli olduğunu, halbuki burada BK hükümlerinin uygulandığını, Sosyal Sigortalar Kanununun 26. maddesinin 2. fıkrasının uygulanmasının ise Sosyal Sigortalar Kanununun uygulaması sayılamayacağını, bu nedenlerle iş mahkemelerinin SSK.m.26/2'ye dayanarak açılan rücu davalarında görevli olmadığını belirtmiştir.

¹³⁴Çenberci,a.g.e,s.33.

¹³⁵Çenberci,a.g.e,s.35.

Yargıtay¹³⁶ ise bu davalara iş mahkemelerinde bakılacağı kanaatindedir. Gerçekten yüksek mahkemenin konuya ilişkin bir kararı şu şekildedir:" Dava, trafik kazası sonucu yaralanan sigortalılara Kurum'ca yapılan harcamalar tutarının davalıdan rücu ödemesine ilişkindir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 134. maddesinde; bu kanunun uygulamasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görüleceği belirtilmiştir. Uyuşmazlığın anılan yasanın 26. maddesinin 2. fıkrasının uygulamasından doğduğu gözetilmeksizin yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırıdır"

Kanaatimizce, kurumca açılacak rücu davalarında iş mahkemesi görevlidir. Çünkü, rücu davası zaten Sosyal Sigortalar Kanununa dayanarak açılmaktadır (SSK.m.26). Dolayısıyla, Sosyal Sigortalar Kanununun uygulaması sözkonusudur (SSK.m.134).Davada, Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacak olması, iş mahkemesinin görevli olmadığını göstermez.

Sosyal Sigortalar Kanunundan doğan idari uyuşmazlıklara iş mahkemesinde bakılır¹³⁷. Nitekim Uyuşmazlık Mahkemesi bir kararında şu şekilde karar vermiştir: "...506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın ' uyuşmazlıkların çözüm yeri ' başlıklı 134. maddesinde: 'Bu Yasa'nın uygulamasından doğan anlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür' denilmektedir...Diğer taraftan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Yasası'nın birinci maddesinde, iş mahkemelerinin İş Yasasına göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Yasası'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesi ile görevli olduğu belirtildikten sonra, aynı maddenin ikinci (B) fıkrasında bu mahkemelerin İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakacakları ifade edilmiştir. Olayda idari nitelikte bir işlemin iptali istenilmiş olsa bile 506 sayılı Yasa'nın 134. ve 5521 sayılı Yasa'nın 1.maddelerindeki açık hükümler karşısında, anlaşmazlığın çözümü adli yargının görevine girmektedir"¹³⁸.

¹³⁶Yargıtay 10. HD'nin 18.1.1977 tarih ve E. 57,K.63 sayılı kararı (Uygur,a.g.e.s,388)

¹³⁷Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV,s.3855.

¹³⁸Uyuşmazlık Mahkemesinin 15.11.1993 tarih ve E.49,K.46 sayılı kararı(İBD,1994/4,5,6,s.262-264).

İş kazasına uğrayan sigortalıya yapılan giderlerin, buna sebep olan şahıstan alınması için yürütülen icra takibine itiraz edildiği takdirde açılacak itirazın iptali davası da (İİK. m.67) iş mahkemelerinde görülecektir. İİK.m.67' de alacaklının itirazın iptali için dava açmak hakkı olduğu açıklanmış, fakat belirli bir mahkeme öngörülmemiştir. Mahkeme tabirinin içine iş mahkemeleri de girmektedir. Öte yandan, rücu alacağı davası Sosyal Sigortalar Kanununun uygulamasından doğan bir uyuşmazlık olduğu için iş mahkemesinde görülür. Bu nedenlerle, rücu alacağına dayanarak yapılan icra takiplerine itiraz üzerine açılan itirazın iptali davasında iş mahkemeleri görevli olacaktır¹³⁹.

Yargıtay'ın uygulaması da bu yöndedir. Nitekim Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararı şöyledir¹⁴⁰: "İş kazasında yaralanan sigortalıya yapılan giderler için Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından rücu alacağı yönünden girişilen icra takibine itiraz halinde, İİK.m.67'ye dayanarak açılacak iptal davası, iş mahkemelerinde görülmek gerekir".

4-Bağ-Kur Kanunu Bakımından

Bağ-Kur Kanunu m.70'e göre: "Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür". Görüldüğü gibi, Bağ-Kur Kanununda da Sosyal Sigortalar Kanununa benzer bir düzenlemeyle Bağ-Kur Kanununun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemesi görevli kılınmıştır. Maddedeki "veya bu davalara bakmakla görevli mahkeme" tabiriyle, iş mahkemesi olmayan yerlerde, iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş asliye hukuk mahkemeleri kastedilmektedir.

Bir İçtihatı Birleştirme Kararında: " Bu maddenin (Bağ-Kur. Kanunu.m.70) incelenmesinden çıkarılacak sonuç, Bağ-Kur Kanununun uygulanmasından kaynaklanmayan uzlaşmazlıkların yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülemeyeceği yönüdür. Bir başka anlatımla eğer bir uyuşmazlık

¹³⁹Saim Üstündağ, *İcra Hukukunun Esasları*, İstanbul, 1995, s.132; Baki Kuru, *İcra İflas Hukuku*, C.I, İstanbul, 1988, s.289; Mehmet Can, *SSK ve Uygulaması*, Ankara, 1987, s.1183.

¹⁴⁰Yargıtay 10.HD'nin 29.1.1980 tarih ve E.81412, K.450 sayılı kararı (Üstündağ, *İcra Hukukunun Esasları*, s.132)

Bağ-Kur Kanununun uygulanmasından doğan uyuşmazlık niteliğini taşıyorsa, uyuşmazlığa iş mahkemesinde ya da bu davaları görmekle görevli mahkemelerde bakılmasına Anayasaca, Yasaca ve Hukukça cevaz yoktur" denilerek kanunun ifadesi bir kez daha teyit edilmiştir¹⁴¹.

Kanunda, uyuşmazlığın tarafları konusunda herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiştir. Uyuşmazlık Bağ-Kur Kanunundan doğsa, fakat tarafları Bağ-Kur Kurumu veya Bağ-Kur sigortalısı olmasa dahi davaya iş mahkemelerinde bakılacaktır¹⁴².

Yargıtay ise farklı görüştedir. Yüksek mahkeme iş kazası sonucu ölen Bağ-Kur üyesinin mirasçılarının iş mahkemesinde dava açamayacağına hükmetmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin konuya ilişkin kararı şöyledir: " Davacıların miras bırakanının Bağ- Kur üyesi olduğu anlaşılmaktadır. Bağ-Kur üyeleri herhangi bir işverene bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına çalışan kimselerdir. Ve iş kazası sonucu ölüm nedeniyle de eş ve çocuklarına Bağ-Kur Kanununun 40 ve 41. maddeleri uyarınca ölüm aylığı bağlanması gerekir. Murisin Bağ-Kur üyesi olması itibariyle davaya bakmaya iş mahkemesi görevli değildir. Genel mahkemeler görevlidir. Miktar itibariyle de bu davaya bakmak asliye hukuk mahkemesinin görevindedir. Bu durum karşısında dava dilekçesinin görev noktasından reddine karar vermek gerekir " ¹⁴³.

Halbuki olayda Bağ-Kur Kanununun ölüm aylığının bağlanmasına ilişkin 40. ve 41.maddeleri uygulanmıştır. Önemli olan uyuşmazlığın Bağ-Kur Kanununun uygulanmasından doğmuş olmasıdır (Bağ-Kanunu m.70). Yoksa taraflar açısından herhangi bir sınırlama yoktur. Burada Yargıtay'ın belirttiğinin aksine, iş mahkemesi görevli olmalıdır.

Bağ-Kur Kanununun uygulanmasından doğan ve iş mahkemelerinde görülen uyuşmazlıklar, hukuk uyuşmazlıklarıdır. Buna mukabil, ceza uyuşmazlıkları (Bağ-Kur Kanunu m.80-82)iş mahkemesinde görülmez. Ancak doktrinde genel olarak kabul edilen

¹⁴¹8.12.1982 tarih ve 4/4 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı(RG.22.12.1983 Sayı 17967,s.41-45.

¹⁴²Uygur,a.g.e,s.334;Şahlanan,a.g.m,s.399.

¹⁴³Yargıtay 9. HD'nin 10.4.1990 tarih ve E.1261,K.4741 sayılı kararı(İş ve Hukuk,1990/11,s.32).

görüş, Bağ-Kur Kanununda yer alan ceza hükümlerine ilişkin davalarda da, iş mahkemelerinin görevli olması yönündedir¹⁴⁴.

5-Deniz İş Kanunu Bakımından

854 sayılı Deniz İş Kanunu genel ilkeleri itibariyle İş Kanunu paralelinde düzenlenmiştir. Deniz İş Kanununun 46. maddesinde "Bu kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla, bunların işveren veya işveren vekilleri arasında, bu kanundan veya hizmet akdinden doğan davalar hakkında 5521 sayılı kanun hükümleri uygulanır" demek suretiyle iş mahkemeleri görevli kılınmıştır.

Deniz İş Kanununa göre taraf unsurunun gerçekleşmesi için, İMK.m.1'den farklı olarak, bu kanuna göre gemi adamı olmak gerekir. Uyuşmazlığın ise Deniz İş Kanunundan doğması gerekir¹⁴⁵.

Kural, Deniz İş Kanunundan doğan uyuşmazlıkların iş mahkemesinde görülmesi olmakla beraber, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, birden fazla kaptan bulunan gemilerde, birinci kaptanın gemi adamı sayılmayacağını, dolayısıyla, birinci kaptanın işveren aleyhine açtığı davanın iş mahkemesinde görülemeyeceğini belirtmiştir¹⁴⁶.

Öte yandan, Bakanlar Kurulu küçük gemileri Deniz İş Kanunu kapsamına alabilir. Gemilerin Deniz İş Kanunu kapsamına alınmasına ilişkin itirazlar, Çalışma Bakanlığına yapılır (DİK.m1). Çalışma Bakanlığının idari nitelikteki bu tür kararlarına karşı ise idare mahkemesinde dava açılabilir¹⁴⁷.

¹⁴⁴Çenberci, a.g.e, s.293; Şahlanan, a.g.m, s.400.

¹⁴⁵Uygur, a.g.e, s.322.

¹⁴⁶Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15.5.1974 tarih ve E.9/112, K.50 sayılı kararı (Uygur, a.g.e, s.331).

¹⁴⁷Kurucu, a.g.e, s.43.

6-Basın İş Kanunu Bakımından

Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkındaki 5953 sayılı Kanunu değiştiren, 212 sayılı Kanunun ek 2. maddesi basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki uyuşmazlıklarda görevli olacak mahkemeyi tespit etmiştir. Bu maddeye göre: "Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasında 5953 sayılı Kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları, 5521 sayılı İMK hükümlerine tevfikan bu mahkemelerde rüyet edilir."

İş Kanunundan farklı olarak, taraf unsurunda 5953 sayılı kanun ve eklerinden bahsedilmiştir¹⁴⁸. Kanundaki "her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları" deyimini ile, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 5521 sayılı İMK arasındaki ilişki, Deniz İş Kanununa göre daha mutlak ve kesin olarak kurulmuştur¹⁴⁹.

7-233 SAYILI KHK BAKIMINDAN

Bilindiği gibi, 17 Haziran 1982 tarih ve 2680 sayılı Kanun'un verdiği yetkinin süresi içinde kullanılması ile Kamu İktisadi Teşebbüsleri hakkında 233 sayılı KHK çıkarılmıştır. Kararnamenin 45. maddesinin 8. bendinin "personelle aktedilecek sözleşmelerin uygulanmasından doğacak her türlü ihtilaflar adli yargı mercilerinde karara bağlanır" şeklindeki hükmü 22.12.1988 tarihinde Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Bundan sonra, Yargıtay, bu kurumlarda çalışan sözleşmeli personelle kurumları arasındaki uyuşmazlıklarda idari yargının görevli olduğuna karar vermiştir. Ancak, daha sonra, sözü edilen kuruluşların bazıları özelleştirilmiştir. Bir ihtilaf üzerine, Uyuşmazlık Mahkemesi, bu kuruluşlarda çalışan sözleşmeli personelin sözleşmesinin iş akdi niteliğinde olduğuna, dava konusunun özel hukuka tabi kılınmış bir kurumla yapılan hizmet sözleşmesinin feshinden kaynaklandığına, bu nedenle uyuşmazlığın adli yargıda çözümlenmesine karar vermiştir. Aradaki sözleşme iş akdi olarak nitelendiği için de dava doğal olarak iş mahkemesinde açılacaktır¹⁵⁰.

¹⁴⁸Uygur,a.g.e,s.331.

¹⁴⁹Turan,a.g.e,s.286.

¹⁵⁰Yargıtay 13. HD'nin 1.7.1996 tarih ve E. 6444,K.6658 sayılı kararı(YKD1996/10,s.1582-1584).

Ancak Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 22.1.1996 tarihinde E.1995/1,K.1996/1 sayılı ilke kararında¹⁵¹, özelleştirilen veya özelleştirme kapsamında bulunmayan kamu iktisadi teşebbüslerinde, sözleşmeli ve kapsam dışı personel statüsünde çalışanların, kurumlarıyla olan ilişkileri nedeniyle meydana gelen uyuşmazlıkların, idari yargı yerinde çözümlenmesi kabul edilmiştir. Böylece, sözleşmeli personel ve kapsam dışı personelle ilgili uyuşmazlıklarda görevli mahkeme iş mahkemesi değil, idare mahkemesi olacaktır.

Bir başka olayda, Kamu İktisadi Teşebbüsüne bağlı ortaklıkta kapsam dışı personel statüsünde çalışırken, kamu payının %40'a düşmesi üzerine Devlet memurluğuna atanan bir kişiyle, bağlı ortaklık arasındaki davada görevli mahkemenin hangisi olacağı uyuşmazlık konusu olmuştur.

9. Hukuk Dairesinin çoğunluk görüşü özetle şöyledir¹⁵², "...işyerinin özel hukuk tüzel kişiliğine geçiş döneminde, kamu kurumu vasfı tamamen sona ermediği gibi, 1.3.1996 tarihli 22567 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Uyuşmazlık Mahkemesinin, 22.1.1996 tarih ve 1/1 sayılı ilke kararında özelleştirilen ya da özelleştirme kapsamında bulunmayan kamu iktisadi teşebbüsünde ve bağlı ortaklıklarında sözleşmeli veya kapsam dışı personel statüsünde çalışanların kurumları ile olan ilişkileri nedeniyle meydana gelen uyuşmazlıkların idari yargı yerinde çözülmesi gerektiği de vurgulanmıştır. İşverenin özel hukuk tüzel kişiliğine geçiş döneminde kamu kurumu niteliği tamamen sona ermemiştir. Bu durum karşısında 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluşu Hakkında Kanununun 30'ncu maddesine göre, anılan mahkemenin ilke kararı bütün yargı organlarını bağladığından davanın idari yargı yerinde çözümlenmesi gerekir".

Buna karşılık, bizim de katıldığımız karşı oy yazısındaki görüş ise özetle şöyledir: "...Yasalarımıza göre bağlı ortaklık 'sermayenin %50'sinden fazla iktisadi devlet teşekkülüne veya kamu iktisadi kuruluşuna ait olan işletme veya işletmeler topluluğundan oluşan anonim şirketlerdir'. Bağlı ortaklıkların kamu kurumu niteliğinden özelleştirme

¹⁵¹Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 22.1.1996 tarih ve E.1,K. sayılı kararı(Resmi Gazete 1.3.1996 S.22567,s.7vd.

¹⁵²Yargıtay 9.HD'nin 29.04.1997 tarih ve E.5112,K.7784 sayılı kararı (Yasa 1997/11,s.1478-1482).

Buna göre, davacı veya davalı görevsizlik kararı üzerine temyiz süresinin sona erdiği veya Yargıtay'ın onama kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren on gün içinde görevli mahkemeye başvurarak davalıya(veya davacıya) tebligat yaptıracaktır (HUMK.m.193/III), aksi halde dava açılmamış sayılacaktır (HUMK.m.193/4).

IV- İŞ DAVALARINDA YETKİLİ MAHKEME

Bilindiği gibi yetki, bir davaya hangi yerdeki görevli mahkeme tarafından bakılacağı sorunudur. İş mahkemeleri için yetki kuralları İMK.m.5'de gösterilmiştir. Bu maddeye göre: "iş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunan tarafın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme yapılamaz". İşyeri için yetkili mahkemeyle kastedilen, işçinin çalıştığı işyeri için yetkili olan iş mahkemesidir.

Bu madde, yetkiye ilişkin özel bir hüküm olduğu için, iş mahkemelerinde görülmesi gereken davalarda hangi mahkemenin yetkili olacağı artık HUMK'na göre değil, İMK'na göre belirlenecektir. İMK.m.5'e göre dava açmak hem işçinin hem de işverenin hakkıdır¹⁵⁴. Başka kanunlarla iş mahkemelerinin görevli kılındığı durumlarda, özel olarak yetkili mahkeme gösterilmedikçe, yetkili mahkeme İMK.m.5'e göre belirlenir.

İMK.m.5 incelendiğinde maddede belirtilen yetkili mahkemelerin seçimlik olduğu görülür. Bunlardan ilki HUMK.m.9'daki genel yetki kuralını tekrar ederken, ikincisi işçi lehine, işyeri için yetkili mahkemeyi de yetkili kılmıştır. Biz bu iki seçimlik mahkemeyi ayrı ayrı incelemeyi uygun görüyoruz. Bu başlığın son kısmında ise maddenin yetki sözleşmesine ilişkin hükmü incelenecektir.

¹⁵⁴Narmanlıoğlu,a.g.e,s.57.

A-Davalının İkametgahı Mahkemesi

Yukarıda da açıkladığımız gibi, İMK.m.5'le getirilen ilk yetki hükmü davalının ikametgahı mahkemesidir(Bkz.s.53). Bu kural, bilindiği gibi HUMK.m.9'da da yer almaktadır. Dolayısıyla, İMK'da belirtilmesi bir tekrardan ibarettir.

Buna göre, davalının ikametgahı gerçek ve tüzel kişiler için ayrı ayrı belirlenmelidir. Bilindiği gibi gerçek kişilere karşı dava, onların dava açıldığı tarihte ikametgahları sayılan yer mahkemesinde açılır (HUMK.m.9/1,c.1). Bir kimsenin ikametgahı yerleşmek niyetiyle oturduğu yerdir (MK.m.19/1)¹⁵⁵. Tüzel kişilerin ikametgahı ise MK.m.49'da belirtilmiştir. Tüzel kişinin ikametgahı, tüzüğünde aksine hüküm bulunmadığı sürece, işlemlerinin yönetildiği yerdir (MK.m.49). İşlemlerin yönetildiği yer ise kural olarak tüzel kişinin merkezinin bulunduğu yerdir¹⁵⁶. Biz bu konuda daha fazla bilgi için HUMK.m.9'a yollama yapmakla yetiniyoruz¹⁵⁷.

B- İşyerine İlişkin Yetki

Kanunda, "işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkeme" de yetkili kılınmıştır. Bu hükmün konulmasındaki amaç, işçiye dava açmakta kolaylık sağlanmasıdır. Gerçekten, bu hükümle işçiye dava açmada yer bakımından büyük kolaylık sağlanmıştır¹⁵⁸. Bu husus Yargıtay'ın bir kararında da şu şekilde ifade edilmiştir: "5521 sayılı Kanununun 5. maddesi gereğince işçinin işyeri mahkemesinde dahi dava açma hakkı bulunduğu belirlenmiş olup bu madde hükmünü işçi yararına ve işçiye dava açma yönünden kolaylık sağlama amacının güdüldüğü yolunda yorumlamak gerekir..."¹⁵⁹.

İMK.m.5'dekine benzer bir yetki hükmü İsviçre'de de bulunmaktadır. Bu hükümle, davalının ikametgahı mahkemesi yanında, işçinin çalıştığı işletmenin bulunduğu

¹⁵⁵Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.I, s.264-265.

¹⁵⁶Uygur, a.g.e, s.415.

¹⁵⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz, Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.I, s.224 vd., Üstündağ, Medeni Yargılama Hukuku, s.161 vd. Necip Bilge/Ergun Önen, Medeni Yargılama Hukuku Dersleri, Ankara, 1978, s.178 vd.

¹⁵⁸Narmanlıoğlu, a.g.e, s.56-57.

¹⁵⁹ Yargıtay 10.HD'nin 18.9.1975 tarih E.2706, K.4802 sayılı kararı (Uygur, a.g.e, s.426).

yerdeki mahkeme de yetkili kılınmıştır¹⁶⁰. Alman İş Mahkemeleri Kanununda ise yetki bakımından özel bir hüküm konulmamış ve Alman Usul Kanunundaki (ZPO.m.12) hükümlere atıf yapmakla yetinilmiştir. Buna göre, davalı, gerçek kişi ise ikametgahının bulunduğu yerdeki iş mahkemesi, tüzel kişi olduğu takdirde ise idare merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi davayı görmeye yetkilidir¹⁶¹.

İşçinin işyeri için yetkili mahkemede dava açması için halihazırda çalışıyor olması gerekli değildir. İşçi, çalıştığı zamana ait haklar için dava açmaktadır. Bu nedenle, önceden çalıştığı işyeri için yetkili olan mahkemede de davasını açabilecektir¹⁶².

Kanundaki işyeri tanımından anlaşılması gereken İK.m.1 anlamındaki işyeridir. İK'nun 1.maddesinin 2. fıkrasına göre, araçlar da asıl işyerinden sayılmaktadır. Dolayısıyla, uyuşmazlık buralarda vuku bulursa, yetkili iş mahkemesi uyuşmazlık asıl işyerinde meydana gelmiş gibi belirlenecektir. Buna göre, yetkili mahkeme, davalının ikametgahı veya işyeri için yetkili iş mahkemesi olacaktır.

Diğer yandan, uyuşmazlıkla işyeri arasında mutlaka bağlantılı olmalı mıdır? Örneğin, işçi eski işyerinden ayrılmış ve başka bir işyerinde çalışıyorsa, eski işverenine karşı açacağı davada, yeni işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkili olacak mıdır? Eğer işyeriyle uyuşmazlık arasında bir bağlantı olması gerektiği kabul edilirse, işçi, davasını sadece uyuşmazlığın vuku bulduğu işyeri için yetkili mahkemede açabilecektir¹⁶³. Aksi kabul edildiği takdirde ise işçi, davasını şu anda çalıştığı ve uyuşmazlıkla herhangi bir bağlantısı olmayan, işyeri için yetkili mahkemede de açabilecektir¹⁶⁴.

¹⁶⁰Oscar Vogel,*Grundriss des Zivilprozessrechts und des Internationalen Zivilprozessrechts der Schweiz*,Bern,1997,s.308.

¹⁶¹Siegfried Ansey/Wolfgang Kobenski,*Handbuch Arbeits und Sozialrecht*, Köln,1989,s.381vd. Leo Rosenberg/Karl Heinz Schwab/Peter Gottwald, *Zivilprozessrecht*,München,1993,s.172-173.

¹⁶²Uygur,a.g.e,s.417.

¹⁶³Çenberci a.g.e,s.65;Turan,a.g.e,s.292; Kurucu,a.g.e,s.125.

¹⁶⁴Bu görüşte davanın açılma amacı esas alınmaktadır.Şahlanan, aksi görüşün kabulü halinde bu maddeyle işçi lehine getirilmek istenen kolaylığı ortadan kalkacağını,hükümün işçiyi koruyucu niteliğini devam ettirebilmesi için uyuşmazlık hangi işyeriyle bağlantılı olursa olsun, işçinin şu anda çalıştığı işyeri için yetkili mahkemede davasını açabilmesi gerektiğini belirtmektedir. Şahlanan,a.g.e,s.401-402.

Bizce de bu konuda ikinci görüş kabul edilmelidir. Çünkü, kanunda sadece "işyeri" denilmektedir. Bu kavram dar yorumlanarak davanın sadece uyuşmazlığın çıktığı yerde açılabileceğinin kabulü, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesine ve İMK.m.5'in konuluş amacına aykırıdır. Nitekim İMK.m.5 ile işçiye dava açmakta kolaylık sağlamak istenmiştir. Öte yandan davanın uyuşmazlığın vuku bulduğu işyeri için yetkili mahkemede açılması halinde davayla ilgili belge ve tanıklara daha kolay ulaşılacaktır.

Bu konu, özellikle işçinin işverene ait farklı bir işyerinde görevlendirilmesi halinde önem kazanır. Örneğin, işçinin çalışmak için görevlendirildiği yerde, iş akdinin feshini gerektiren bir olay meydana gelmiş ve işveren işçinin hizmet akdini tazminat ödemeksizin feshetmişse, işçi davasını hangi yer mahkemesinde açacaktır? Yukarıdaki ilk görüş kabul edildiği takdirde, işçi davasını uyuşmazlığın vuku bulduğu işyeri için yetkili mahkemede açabilecektir. Buna karşılık, ikinci görüş kabul edilirse, işçi uyuşmazlık konusu olay işverene ait hangi işyerinde meydana gelirse gelsin, davasını asıl işyeri için yetkili mahkemede açabilecektir. Burada İMK.m.5 ile getirilen ayrı hükümlerin işçi lehine konulduğu gözönüne alınarak ikinci görüş kabul edilmelidir.

İşyeri, büyüklüğü nedeniyle birden çok iş mahkemesinin yetki alanına girebilir. Bu takdirde işçinin çalıştığı bölüme veya eklentiye bakılarak, burası için hangi iş mahkemesi yetkiliyse, dava o yerdeki iş mahkemesinde açılmalıdır¹⁶⁵.

C-İMK.m.5'in Diğer Kanunlar Bakımından Uygulanması

1-Sosyal Sigortalar Kanunu Bakımından

Sosyal Sigortalalar Kanunu.m.134'de "bu kanundan doğan uyuşmazlıklar yetkili iş mahkemelerinde görülür " ibaresi yer almış, fakat yetkili mahkemenin hangi kanuna göre belirleneceği konusunda açık bir hüküm konulmamıştır. Bu konuda doktrinde farklı görüşler mevcuttur.

¹⁶⁵Çenberci,a.g.e,s.65.

Bir görüşe göre¹⁶⁶, İMK.m.5 hükmü sadece işçi ve işveren (veya işveren vekili) arasındaki uyuşmazlıklarda yetkili mahkemeyi belirlemektedir. Bu nedenle burada uygulama alanı bulamaz. Buna göre, Sosyal Sigortalar Kanunundan uyuşmazlıklarda, yetkili mahkeme genel hükümlere göre belirlenmelidir.

İkinci görüşe göre¹⁶⁷, İMK'nun 5.maddesindeki "iş mahkemelerinde açılacak her dava" deyimini geniş yorumlanarak Sosyal Sigortalar Kanunundan doğan uyuşmazlıklarda, yetkili iş mahkemesi İMK'na göre belirlenmelidir. Hatta yanları işçi ve işveren olmayan, fakat iş mahkemelerinin görevine giren diğer davalarda da yetkili mahkeme İMK.m.5'e göre belirlenmelidir.

Bizim de katıldığımız üçüncü görüşe göre ise¹⁶⁸, İş Mahkemeleri Kanunundaki yetki kuralları işçilerin Sosyal Sigortalar Kurumuna karşı açtıkları davalarda da uygulanmalıdır. Ayrıca, Sosyal Sigortalar Kurumunun işçinin halefi olarak açtığı davalarda da yetkili mahkeme İMK.m.5'e göre belirlenmelidir. Öte yandan, işverenle Sosyal Sigortalar Kurumu arasındaki davalarda yetkili mahkeme İMK.m.5'e göre belirlenemez.Çünkü, hükmün konuluş amacı, işçilerin dava açmakta karşılaştıkları zorlukların önlenmesidir. Halbuki, bu durumda korumaya konu olan işçi, davanın tarafı değildir.

Yargıtay ise, Sosyal Sigortalar Kanunundan uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin genel hükümlere göre belirleneceğini belirtmektedir. Fakat, yüksek mahkeme Sosyal Sigortalar Kurumunun işçinin halefi olarak açtığı davalarda İMK.m.5 hükmünün uygulanacağı kanaatindedir. Nitekim Yargıtay'ın konuya ilişkin kararı şöyledir¹⁶⁹: "...506 sayılı Yasa'nın uygulamasından doğan uyuşmazlıklarda yetkili mahkeme kural olarak HUMK.m.19 ve 17. maddelerine göre saptanır. Kurumun, halefiyet ilkesine dayanarak açtığı davalarda ise yetkili mahkeme 5521 sayılı İş Mahkemeleri Yasası'nın 5. maddesine

¹⁶⁶ Cenberci,a.g.e,s.62

¹⁶⁷Şahlanan ,a.g.m,s.406-407.

¹⁶⁸Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV,s.3862.

¹⁶⁹Yargıtay 10 HD'nin 29.11.1981 tarih ve E.6246.K.6828 sayılı kararı (YKD1982/3,S.359-360).

göre belirlenir. Dava, hukuki nitelikçe prim itiraz komisyonu kararının iptaline ilişkindir. Ve yetkili mahkemenin genel hükümlere göre belirlenmesi gerekir".

Diğer taraftan, Sosyal Sigortalar Kurumu şubesinin işlemlerinden dolayı, şubenin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde dava açılabilir. Ancak, davanın Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne karşı açılması gerekir. Çünkü, Sosyal Sigortalar Kurumu şubesinin tüzel kişiliği bulunmadığı için, taraf ve dava ehliyeti yoktur. Buna rağmen dava şubeye karşı açılırsa, bu bir temsilcide yanılma olacağı için, davacı bu durumu daha sonra düzeltebilir¹⁷⁰.

Sosyal Sigortalar Prim İtiraz Komisyonu kararının iptali için mutlaka Komisyonun bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde dava açmak gerekmez. Ölçümlemeyi yapan şubenin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde de dava açılabilir. Buna mukabil, Sosyal Sigortalar Kurumunca bağlanan malüllük aylığının eksikliğinin tamamlanması davası Ankara'da açılmalıdır. Zira aylığı bağlayan Sosyal Sigortalar Kurumunun merkezidir¹⁷¹. Fakat, uygulamada, aylık bağlamaya ilişkin işlemlerin de şube tarafından yürütüldüğü varsayılarak, dava şubenin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde açılmaktadır.

2-Bağ-Kur Kanunu Bakımından

1470 sayılı Bağ-Kur Kanununun 70.maddesinde, Sosyal Sigortalar Kanununda olduğu gibi, sadece "yetkili iş mahkemelerinde görülür" denilmekle yetinilmiştir. Bağ- Kur Kanununda da yetkili iş mahkemelerinin hangi kanuna göre belirleneceği konusunda açık bir hüküm konulmamıştır. Ancak, Bağ-Kur bir işverene bağlı olmadan çalışanları kapsamına aldığı için İMK.m.5 hükmü burada uygulanmayacaktır. Böylece, Bağ-Kur Kanunundan doğan uyuşmazlıklar için HUMK hükümleri (HUMK.m.9vd.) uygulanacaktır. Buna göre, dava Bağ-Kur'un merkezi olan Ankara iş mahkemelerinde(HUMK.m.9) açılabileceği gibi, işlemi yapan Bağ-Kur şubelerinin bulunduğu yerlerdeki iş mahkemelerinde de (HUMK.m.17) açılabilir. Yargıtay'ın uygulaması da bu şekildedir.

¹⁷⁰ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.I,s.313.

¹⁷¹ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.I,s.312.

Gerçekten, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin bir kararına göre¹⁷²: " HUMK.m.9 maddesi hükmünce her davanın, davalının ikametgahı mahallindeki mahkemede açılması gerekir. Davalı Bağ-Kur'un Gümüşhacı köyünde şubesi bulunmadığına göre süresinde ve yöntemine uygun biçimde öne sürülen yetki itirazı kabul edilip dava dilekçesi reddedilmelidir".

3-Sendikalar Kanunu Bakımından

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun çeşitli maddelerinde hangi yer mahkemesinin yetkili olduğu açıkça belirtilmiştir. Örneğin, Sendikalar Kanunu.m.4'e göre, Çalışma Bakanlığı'nın işkolunu belirleme kararına karşı itiraz, iş davalarına bakmakla görevli yerel mahkemeye yapılır. Yerel mahkemeye kastedilen, toplu iş sözleşmesinin türüne göre değişir. Yetkili mahkeme, işyeri toplu iş sözleşmesi varsa işyerinin bulunduğu yerdeki, işletme toplu iş sözleşmesi varsa işletmenin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir.

Diğer taraftan Kanununun 4, 22, 25, 30, 61'nci maddelerinde belirtilen işyeri ve işverenle ilgili uyuşmazlıklarda yetkili mahkeme, işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir.

Sendika şubesiyle ilgili anlaşmazlıklarda yetkili mahkeme, sendika şubesinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir(SK.m.53). Konfederasyon veya sendika merkezi ile ilgili uyuşmazlıklar da ise, bunların merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkili olacaktır (Sendikalar Kanunu.m.6, 54, 56).

Sendikalar Kanununun yetkiye ilişkin hükümleri kamu düzenindedir. Bu nedenle, taraflarca, hüküm kesinleşinceye kadar mahkemenin yetkisine itiraz edilebileceği gibi, bu durum mahkemece de resen gözönüne alınır. Ayrıca Kanundaki bu hükümler aleyhine yetki sözleşmesi yapılamaz¹⁷³.

¹⁷²Yargıtay 10. HD'nin 12.11.1992 tarih ve E. 8806,K.10048 sayılı kararı (İş ve Hukuk,1993/10-11,s.33).

¹⁷³ Kurucu,a.g.e,s.120-121.

4-Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu Bakımından

Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunundan doğan uyuşmazlıklarda hangi yer mahkemesinin yetkili olacağı çeşitli maddelerinde belirtilmiştir. Örneğin, Kanunun 3, 39 ve 60. maddelerinde belirtilen uyuşmazlıklarda işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkilidir. Kanunun 36, 39 ve 60. maddelerinde işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi, 15, 16, 22, 39, 47, 51 ve 60. maddelerinden doğan ihtilaflarda ise işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkili kılınmıştır. Buna karşılık, Kanunun 15, 16, 22, 47, 55 ve 60. maddelerinde belirtilen uyuşmazlıklarda birden çok Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün görevli olması durumunda yetki Ankara İş Mahkemesine verilmiştir. Çalışma Bakanlığı'nın yayınlacağı istatistiklere itiraz da Ankara İş Mahkemesine yapılabilir (TSGLK.m.12)¹⁷⁴.

5-Basın İş Kanunu Bakımından

Basın İş Kanununun 212 sayılı Kanunun 2.maddesiyle yapılan ekte, bu kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarında İMK hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, İMK.m.5'deki yetki kuralları bu kanundan doğan uyuşmazlıklarda da uygulanacaktır.

6-Deniz İş Kanunu Bakımından

854 sayılı Deniz İş Kanununun 46.maddesinin 1.fikrasında yetkiyle ilgili olarak şu hükme yer verilmiştir: "Hizmet akdinde ayrıca bir hüküm yoksa dava, geminin bağlama limanında iş davalarına bakmaya yetkili mahkemede görülebilir". Görüldüğü gibi, kanunda yetkiye ilişkin özel bir hüküm vardır. Bu nedenle Deniz İş Kanunundan doğan uyuşmazlıklarda yetkili mahkeme, geminin bağlama limanı olacaktır.

TTK.m.819 geminin bağlama limanını tanımlamıştır. Buna göre: "Geminin bağlama limanı o gemiye ait seferlerin idare olunduğu yerdir". Hizmet akdinde aksine

¹⁷⁴ Kırucu,a.g.e,s.122.

hüküm bulunmadığı takdirde yetkili mahkeme burası olacaktır. Şahlanan'a göre, sözü geçen hükmün konuluş nedeni, Deniz İş Kanunu uygulaması açısından geminin sabit olmayan bir işyeri niteliğinde olması ve bu nedenle de İMK.m.5 anlamında bir işyeri için yetkili mahkemenin saptanmasının güç olmasıdır¹⁷⁵.

Kurucu, DİK.m.46/1'deki "hizmet akdinde aksine bir hüküm olmadığı müddetçe" ifadesinden, sadece hizmet akdine yetki şartı koymak suretiyle yetki sözleşmesi yapılabileceği anlamını çıkarmaktadır¹⁷⁶. Kanaatimizce, burada hem yetki şartıyla hem de yetki sözleşmesiyle başka mahkemeler yetkili kılınabilir. Kanunun ifadesi dar yorumlanarak sadece yetki şartıyla, yetki sözleşmesi yapılabileceği sonucuna varmak hatalıdır.

Öte yandan Şahlanan¹⁷⁷, genel yetkili mahkemenin yetkisinin kaldırılmamasının ihtiyaçlara uygun olacağını düşünmektedir. Yazar, içinde 5 gemi adamının çalıştığı gemiye, bu geminin gemi adamlarına ve işverenlerine bile Deniz İş Kanununun uygulanacağını, ancak sözü geçen geminin bağlama limanın olmayabileceğini, dolayısıyla davalının ikametgahı mahkemesinin de yetkili kabul edilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Halbuki Deniz İş Kanunu.m.46/1 hükmü özel bir yetki kuralı olmakla birlikte genel yetkili mahkemenin yetkisini bertaraf etmez. Dolayısıyla, dava, zaten bağlama limanına göre yetkili mahkemenin yanında davalının ikametgahı mahkemesinde de açılabilir.

7-2834 Sayılı Kanun Bakımından

Bu kanunda tarım satış kooperatifleri veya birlikleri ile bunların işçileri arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar için özel bir yetki kuralı kabul edilmiştir. Bu maddeye dayanarak açılan davalar "o kooperatif veya birliğin yönetim merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede " görülür (2834 Sayılı Kanun.m.22).

¹⁷⁵Şahlanan.g.m.s.409-410.

¹⁷⁶Kurucu,a.g.e.s.123.

¹⁷⁷Şahlanan a.g.m,s.409-410.

Ancak gerek öğreti¹⁷⁸, gerekse uygulama¹⁷⁹, burada 2834 sayılı Kanunun 22. maddesi yerine daha özel bir hüküm olan İMK.m.5'in uygulanmasını kabul etmektedir. Böylece, sözü geçen uyuşmazlıklardan doğan davalar da işyeri için yetkili mahkemede açılacaktır.

D-Yetki Sözleşmesi Bakımından

İMK'nun 5.maddesinin ilk cümlesinde, yetkili mahkemeler seçimlik olarak belirtildikten sonra, ikinci cümlesinde "bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz" denilmiştir. Ancak kanunun ifadesi, maddede belirtilen mahkemelerin yetkisi kaldırılmadan başka mahkemelerin yetkili kılınıp kılınmayacağı hususunda açık değildir.

Doktrin¹⁸⁰ ve Yargıtay¹⁸¹ İMK.m.5'le yetkili kılınan mahkemelerin yetkisinin yetki sözleşmesi ile kaldırılamayacağını, zira İMK.5.c.2 ile bunun açık biçimde yasaklandığını kabul etmektedir. Yine İMK'da belirtilen mahkemelerden sadece birinde dava açılacağını kabul eden yetki sözleşmeleri de geçersiz olacaktır.

Sorun; İMK'nda belirtilen mahkemelerin yetkileri kaldırılmadan bu mahkemeler yanında başka mahkemelerin de yetkili kılınıp kılınmayacağıdır. Bu konu, Türk doktrininde oldukça tartışılmış ve sonuçta 3 görüş belirmiştir.

Birinci görüş sahipleri, davalının ikametgahı mahkemesi ve işyeri için yetkili mahkemenin yetkileri bertaraf edilmeden, başka mahkemelerin yetkili kılınabileceği kanısındadırlar. Bu görüş sahiplerinden Postacıoğlu¹⁸², İMK.m.5'in HUMK.m.19'u

¹⁷⁸Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV, s.3860.

¹⁷⁹Yargıtay, 2834 sayılı Kanunun yetki hükmünün kooperatif veya birliğin taraf olmasına göre belirlendiğini ve her türlü davayı içerdiğini, buna karşılık İMK.m.5'deki yetki kuralının sadece iş davalarına ilişkin olduğunu, dolayısıyla iş davaları için belirlenen yetkinin daha özel bir nitelik taşıdığını, ayrıca İMK.m.5 hükmünün usul hükmü olduğu ve derhal yürürlüğe girdiğini, bu nedenle İMK.m.5'in, 2834 sayılı Kanunun 22. maddesini iş davaları bakımından, zımnen ilga ettiğini belirtmektedir. Buna göre, tarım satış kooperatifleri veya birlikleri ile işçileri arasındaki davalarda yetkili mahkeme İMK.m.5'e göre belirlenecektir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 17.6.1983 tarih ve E.10.K65 sayılı kararı (Yasa 1983/7, s.1027-1028).

¹⁸⁰Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV, s.3861; Şahlanan a.g.m, s.403-404; Tunçomağ a.g.e, s.476-477.

¹⁸¹Yargıtay 10.HD'nin 13.10.1994 tarih ve E.9331, K.14082 sayılı kararı (YKD 1995/8, s.1225-1226).

¹⁸²İlhan Postacıoğlu, "İş Mahkemelerinin Yetkisi", *İş Hukuku Dergisi*, 1969/5, s.480.

andırdığını, orada da sigortalının başvurabileceği mahkemeleri artırmak amacıyla normal yetki kuralları gereğince yetkili sayılan mahkeme yanında, sigortalı malın bulunduğu ve eğer mal niteliği itibariyle bir yerde davamlı surette kalmayacaksa tehlikenin vuku bulduğu, hayat sigortasında ise sigortalı şahsın ikametgahının bulunduğu yerdeki mahkemelerin yetkili kılındığını; dolayısıyla, bu iki hükmün sevkediliş tarzında bir benzerlik bulunduğunu; HUMK.m.19'un "dahi" dediği yerde İMK.m.5'de aynı anlama gelen "de" bağlacının kullanıldığını, şu halde her iki durumda da, yetkili mahkemelerin yetkisi kaldırılmadan yeni mahkemeler belirlenebileceğini; ayrıca İMK.m.5'de belirtilen mahkemelerin yetkilerinin kaldırılmamasının kamu düzenini korumaya yeteceğini, başka mahkemelerin yetkili kılınmasının engellenmesine gerek olmadığını; maddedeki "bakılabilir" sözcüğünün de başka mahkemelerin yetkili kılınabileceğine işaret ettiğini, bütün bu sebepler nedeniyle İMK.m.5'deki mahkemelerin yetkisi bertaraf edilmeden, başka mahkemelerin yetkili kılınabileceğini savunmaktadır.

Aynı sonuca varmakla beraber konuya farklı bir açıdan yaklaşan Erol¹⁸³ ise, HGK'nun bir kararında, iş mahkemesinin yetkisine itirazın ilk itiraz olarak kabul edildiğini; mahkemenin yetkisine itiraz edilmediği için de zımni olarak yetki sözleşmesi yapılabildiğini; dolayısıyla, İMK.m.5 hükmünün kamu düzenine ilişkin bir hüküm olmadığını ve tarafların burada sayılan mahkemeler yanında başka mahkemeleri de yetkili kılınabileceğini belirtmiştir.

Yargıtay da iş mahkemelerinin yetkisini belirleyen İMK.m.5 hükmünün kamu düzenine ilişkin bir hüküm olmadığı görüşündedir¹⁸⁴. 9. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin kararı şöyledir: " ... davalı ilk itirazlardan olan yetki itirazında bulunmamış ve bu suretle Tekirdağ İş Mahkemesinin yetkisini kabul etmiştir. O halde davaya Tekirdağ İş Mahkemesinde bakılması gerekirken aksine düşüncelerle davanın yetki yönünden reddi usule aykırıdır". Görüldüğü gibi, yüksek mahkeme yetki itirazının iş mahkemelerinde ilk

¹⁸³Nüzhet Erol, "Türk İş Hukukunda Mahkemelerin Yer İtibariyle Yetkisi ve Selahiyet Anlaşmaları", *İstanbul Barosu Dergisi*, 1968/5-6, s.335.

¹⁸⁴Yargıtay 9 HD'nin 24.12.1966 tarih ve E. 12472, K.11683 sayılı kararı (Baki Orhaner/Süleyman Orhaner, *Türk İş Hukuku Emsal Kararları*, Ankara, 1969, s.360; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.IV, s.3862).

itiraz olduğunu ve kamu düzenine ilişkin olmadığını kabul etmektedir. Buna göre, taraflar, İMK.m.5'de belirtilen mahkemeler yanında başka mahkemeleri de yetkili kılabilirlerdir.

Bu konudaki ikinci görüşe göre ise¹⁸⁵, İMK.m.5 hükmü özellikle işçiyi korumak ve onun genel mahkemeler dışındaki mahkemelerde de dava açabilmesini sağlamak için konulmuştur. Bu nedenle, bir yetki sözleşmesi yapıldığında ikili bir ayırım yapılmalıdır. Yetki sözleşmesindeki, işçi aleyhine olan hükümler geçersiz, işçi lehine olan hükümler ise geçerli sayılmalıdır. Çünkü, İMK.m.5 hükmü işçiyi korumak amacıyla konulmuştur.

Aynı görüşte olan bir başka yazara göre de¹⁸⁶, buradaki durum HUMK'daki sigorta hükümlerine (HUMK.m.19) paralel olarak değerlendirilmelidir. Bu maddeye göre, sigorta poliçesinde, sigortalı lehine olmak şartıyla, kanunda belirtilenlerden başka mahkemeler de yetkili kılınabilir. Ancak, poliçedeki bu hükümlere dayanarak dava açmak yetkisi sadece sigortalıya aittir. Sigortacı ise davasını sadece kanunda belirtilen yerlerde açabilir. İşte iş mahkemelerindeki yetki sözleşmesi meselesi de bu çerçevede değerlendirilmelidir. Buna göre, hizmet akdinde kanunda belirtilenlerden başka ve işçi lehine mahkemeler yetkili kılınabilmeli, fakat bu yerlerde dava açmak yetkisi sadece işçiye ait olmalıdır. İşveren ise sadece İMK'nunda belirtilen yerlerde davasını açabilmelidir.

Üçüncü görüşe göre ise, İMK.m.5'de belirtilen mahkemeler dışındaki mahkemeler yetkili kılınmaz. Yetki sözleşmesi yapma yasağı, bu maddede sayılan mahkemelerin yetkilerinin kaldırılmasını kapsadığı gibi, bunlar yanında yeni bir mahkemenin yetkili kılınmasını da kapsar. Bu görüş sahiplerine göre¹⁸⁷, İMK.m.5 hükmü kamu düzenine ilişkin bir kuraldır. Yetki itirazı, hüküm kesinleşinceye kadar taraflarca her zaman ileri sürülebileceği gibi, mahkemece de resen gözönüne alınır. Bu görüş sahiplerinden Karaok'a göre¹⁸⁸, iş mahkemesinin hangi hallerde yetkili olacağı İMK.m.5'deki yetki hükmüne göre belirlenir. İMK.m.5'in 2. cümlesi ise başka hiçbir mahkemenin yetkili kılınmasına imkan

¹⁸⁵Çenberci, a.g.e,s.71-72.

¹⁸⁶Üstündağ,Medeni Yargılama Hukuku,s.209-210.

¹⁸⁷Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV,s.3580;Şahlanan,a.g.m,s.403-404;Karaok,a.g.m,s.117-119; Tuncay,a.g.m,s.761-767;Tuñçomağ a.g.e,s.477.

¹⁸⁸Karaok a.g.m,s.117-119.

vermeyen emredici bir hükümdür. Yazar, yetki sözleşmesi yapılabilmesine olanak tanınmasının özellikle toplu iş sözleşmelerinde işçi aleyhine sonuçlar doğuracağı kanısındadır. Bilindiği gibi, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla, bu sözleşmenin düzenleyici hükümleri hizmet akdinin yerine geçmektedir. Dolayısıyla, yetki sözleşmesi yapılmasına imkan verildiği takdirde, toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerle de yetkili mahkeme belirlenebilecektir. Böylece, işçi kendi iradesini beyan etmediği halde, toplu iş sözleşmesiyle belirlenen yetkiye uymak zorunda kalacaktır. Yazara göre, yukarıdaki sakıncaların ortaya çıkmaması için de yetki sözleşmesi yapılamamalıdır. Tuncay ise¹⁸⁹, Postacıoğlu'nun yukarıdaki görüşünü eleştirerek, İKM.m.5 hükmünün emredici ve kamu düzeniyle ilgili bir hüküm olduğunu, bu hükmün HUMK.m19'daki hükme benzetilemeyeceğini savunmaktadır. Yazara göre, İMK.m.5 özel bir usul hükmüdür. İMK.m.5'deki kamu düzeni etkisi, sadece kanunda belirtilen mahkemelerin yetkilerinin bertaraf edilememesi olarak görülemez. Yetki sözleşmesiyle yeni yetkili mahkemelerin belirlenebileceği kabul edildiği takdirde, hükmün kamu düzeni etkisi dolaylı olarak bertaraf edilmiş olur. Bu nedenle, kanunda belirtilen mahkemelerin yetkisi bertaraf edilemeyeceği gibi, sözkonusu mahkemelerin yanında yeni mahkemeler de belirlenemez. Aynı görüşte bir başka yazar da¹⁹⁰, yetki sözleşmesi yapılamamasının işçinin yararına olduğunu, zira ekonomik açıdan güçlü olan işverenin yetki sözleşmesini kendi yararına kullanabileceğini belirtmiştir.

Kanımızca, İMK.m.5'te belirtilen iki yetkili mahkemenin yanında başka mahkemeler yetkili kılınmaz. Çünkü, Şahlanan'nda belirttiği gibi, hizmet akitlerine konacak yetki şartları veya yapılacak yetki sözleşmeleri işveren tarafından kötüye kullanılabilir. Bu ise işçinin işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesini de yetkili kılarak işçiye kolaylık sağlamayı hedefleyen İMK.m.5 hükmüne aykırı düşer. Diğer taraftan, İMK.m.5'deki " bakılabilir " sözcüğünün, maddenin başka mahkemelerin de yetkili kılınabileceğine işaret ettiğini söyleyen Postacıoğlu'nun görüşü de bize doğru görünmemektedir. Çünkü, bu deyim, davanın genel yetkili mahkemede bakılabileceğini açıklayan ilk yarım cümlelerin yanı sıra, seçimlik olarak, işyeri için yetkili mahkemede de

¹⁸⁹Tuncay, a.g.m,s.761-767.

¹⁹⁰Şahlanan,a.g.m,s.403-404.

bakılabileceğini belirtmek amacıyla kullanılmıştır. Maddenin başka mahkemelerin de yetkili kılınmasına izin verir şekilde kaleme alındığı düşüncesi bizce doğru değildir. Bu nedenlerle biz de, İMK.m.5'in kamu düzenine ilişkin bir yetki kuralı olduğunu ve bu hükümde belirtilen mahkemelerin yanında başka mahkemelerin yetkili kılınamayacağını kabul eden son görüşe katılmaktayız.

İsviçre'de, tarafların yetki sözleşmesi yapamayacakları kabul edilmiştir. Buna göre, dava, ya davalının ikametgahı mahkemesinde, ya da işçinin çalıştığı işletmenin bulunduğu yerdeki mahkemede görülecektir¹⁹¹. Almanya'da ise, yetki yönünden Alman Usul Kanunu'na (ZPO.m.12) yollamada bulunulduğu için, tarafların yetki sözleşmesi yapabilecekleri ve yapamayacakları haller genel hükümlere göre belirlenecektir¹⁹². Yetki sözleşmesine bu şekilde değindikten sonra, ele alınması gereken diğer bir nokta iş mahkemelerinin yetkisine ne zamana kadar itiraz edilebileceğidir.

Bu konuda, yukarıdaki görüşlere paralel olarak iki görüş vardır. Birinci görüş¹⁹³, bu itirazın ilk itiraz olduğunu ve diğer ilk itirazlar hakkındaki hükümlerin burada da uygulanması gerektiğini savunmaktadır. Buna göre, iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulandığı için, yetki ilk itirazının en geç ilk oturumda bildirilmesi gerekir. Bildirilmediği takdirde, yetkisiz iş mahkemesinin yetkisi kabul edilmiş olur. Yargıtay da yetki itirazının ilk itiraz olduğunu kabul etmektedir¹⁹⁴.

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise¹⁹⁵, İMK.m.5'deki yetki kamu düzenine ilişkindir. Yetkisizlik itirazı, hüküm kesinleşinceye kadar mahkemece resen gözönüne alınabileceği gibi, taraflarca da ileri sürülebilir. Bu nedenle, mahkemenin yetkisine ilk oturuma kadar itiraz edilmediği takdirde mahkemenin yetkisi kabul edilmiş olunmaz. İtiraz

¹⁹¹ Vogel,a.g.e,s.314

¹⁹² Buna göre, yetki sözleşmesi yapılabilmesi için sözleşmenin taraflarından en az birinin ülke içinde genel yetkili bir mahkemeye sahip olmaması gerekir. Ayrıca, yetki anlaşmasının ya yazılı şekilde yapılması, ya da yazılı şekilde tasdik edilmesi gerekir. Reinhard Richardi/Olfréd Wlotzke, **Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht**, München, 1993, s.1965.

¹⁹³ Çenberci, a.g.e,s.71-71;Erol,a.g.m,s.337.

¹⁹⁴ Yargıtay 9.HD'nin 24.12.1966 tarih ve E. 12472,K.11683 sayılı kararı (Baki Orhaner/ Süleyman Orhaner, a.g.e,s.359).

¹⁹⁵ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV,s.3580;Şahlanan,a.g.m,s.404;Tuncay,a.g.m,s.766.

yazılı şekilde yapılabileceği gibi sözlü olarak da yapılabilir. Mahkemenin yetkisizlik kararı üzerine yapılması gereken işlemler ve bu işlemlerin sonuçları hakkında görev konusunda yaptığımız açıklamalara yollama yapmakla yetiniyoruz.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ MAHKEMELERİNDEKİ YARGILAMA USULÜ

I- DAVA AÇILMASI

İş mahkemesinde dava, ya sözlü yargılama usulünde olduğu gibi, ya da idari mercilerin iş mahkemesine başvurması suretiyle açılır. Biz önce idari mercilerin iş mahkemesine başvurması suretiyle dava açılmasını, daha sonra ise sözlü yargılama usulüne göre dava açılmasını inceleyeceğiz.

A- İdari Mercilerin İş Mahkemesine Başvurması Suretiyle Dava Açılması

1- Maddenin Konuluş Amacı

İdari mercilerin iş mahkemelerine başvurmaları suretiyle dava açılması İMK.m.10'da düzenlenmiştir. Kanunun ifadesi şu şekildedir:"İş Kanununun uygulanmasıyla görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idari yoldan neticelendiremedikleri ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde, bu hususa dair olan evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine tevdi ederler. Mahkeme, re'sen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tespitten ve zabınameye imzasını aldıktan sonra, bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir. İdari merciin bu yoldaki tevdi mahkemenin göreve müteallik kararını takyit etmez". Görüldüğü gibi, İMK.m.10 hükmüyle, işçi veya işverenin aralarındaki uyuşmazlığı iş mahkemesine başvurmaksızın idari merci önünde çözümlenmeleri, bu gerçekleşmediği takdirde ise idari mercinin iş mahkemesine başvurması üzerine iş mahkemesinde dava açmaları öngörülmektedir.

Maddenin konuluş amacı, Adalet Komisyonu raporunda¹⁹⁶: "...memleketimizde işçilerin işverenle ücret vesair hak iddialarından doğan uyuşmazlıkların halli hususunda dava açmak külfetinden kaçınarak umumiyetle Çalışma Bakanlığı veya mahalli hükümet teşkilatına veya diğer idari mercilere dilekçe ile başvurmalarından ileri gelen ve birçok hallerde delillerin toplanmasına ve zamanaşımına yol açan durumlara mahal kalmamasını sağlamak bakımından, idareye yapılan müracaatların görevli mahkemelere re'sen intikal ettirilmesi düşüncesine dayanmaktadır" şeklinde açıklanmıştır. 1950 yılının ihtiyaçları gözönüne alınarak hazırlanan bu madde bugün de uygulama alanı bulmaktadır.

Ancak, bugün İMK.m.10'daki prosedürü takip ederek dava açanların sayısının kanunun kabul edildiği yıllara oranla çok düşük olduğu söylenebilir. Bizce, bu durumun temelinde işçilerin o zamana göre daha bilinçli olması ve sendikaların işçilere yaptığı hukuki yardım yatmaktadır (Sendikalar Kanunu.m.32).

2- İMK.m.10'a Göre Dava Açılması

İşverenle işçi arasında bir uyuşmazlık bulunduğu takdirde, taraflardan biri bu uyuşmazlığın çözümü için idari makama başvurabilir¹⁹⁷. Uygulamada ve hayatın olağan akışı gereği başvuran genelde işçi olmaktadır. Başvurduğu yer ise bölge çalışma müdürlüğüdür. İdari bir makam olan bölge çalışma müdürlüğü İMK.m.10'a göre uyuşmazlığı öncelikle kendisi çözmeye uğraşır.

İdari mercilerden anlaşılacak makamlar; vali, kaymakam ve Çalışma Bakanlığı'nın bütün örgütü, özellikle bölge çalışma müdürlükleridir¹⁹⁸. Her ne kadar idari organ kavramına sadece Sosyal Güvenlik Bakanlığı organları girmese de, uygulamada diğer idari organlar iddiaları bölge çalışma müdürlüklerine göndermektedirler.

¹⁹⁶ Adalet Komisyonu Raporu, TBMM Tutanak Dergisi, C.23, S.Sayısı, 131, s.9.

¹⁹⁷ Hemen belirtmelidir ki taraflar, ilk önce idari merciye başvurmak zorunda değildirler, doğrudan mahkemeye giderek dava açabilirler.

¹⁹⁸ Şahlanan, a.g.m.s.412.

Başvuru üzerine idari makam her iki tarafı da çağırarak bir çözüm bulmaya çalışır. İdari makamın buradaki görevini arabulucuk olarak nitelendirebiliriz. İdari makamın arabuluculuk girişimi 15 günlük bir süreyle sınırlandırılmıştır. İdari makamlar uyuşmazlığı 15 gün içinde sonuçlandıramadıkları takdirde, uyuşmazlığa ilişkin belgeleri iş mahkemesine göndereceklerdir (İMK.m.10).

Burada idari mercilerin uyuşmazlığa ilişkin belgeleri İMK.m.5'deki mahkemelerden hangisine göndereceği sorusuyla karşılaşılır. Sarısözen'e göre¹⁹⁹, İMK.m.5 hükmü işçiyi korumak için konulduğuna göre, belgeler işçinin çalıştığı işyeri için yetkili mahkemeye gönderilmelidir. Kanımızca, İMK.m.10'da bir açıklık olmadığına göre, idari merciler belgeleri İMK.m.5'de sayılan mahkemelerden ikisine de gönderebilir.

Tarafların idari merci önünde anlaşması imkansız görünüyorsa, bölge çalışma müdürlüğü 15 günlük sürenin sonuna kadar beklememeli ve tarafların uyuşamayacağı sabit olduğu anda dosyayı yetkili iş mahkemesine göndermelidir.

Sarısözen'e göre idari merci uyuşmazlıkla alakalı belgeleri iş mahkemesine gönderdikten sonra, davacı kendisi de ayrıca genel usulle mahkemeye başvurursa, derdestlik durumu ortaya çıkar²⁰⁰.

Biz yazarın görüşüne katılamıyoruz. Çünkü, idari mercinin belgeleri iş mahkemesine göndermesiyle dava açılmış olmaz. Dava, ancak işçi, iş mahkemesinin kendisini daveti üzerine davacı olduğunu bildirdiğinde açılmış sayılır(İMK.m.10.c.2). Dolayısıyla, derdestlik durumu işçinin bundan sonra bir de sözlü yargılama usulüne göre dava açması halinde ortaya çıkar. Bunun üzerine davalı derdestlik ilk itirazı ile, yeni açılmış olan davanın önceden aynı veya başka bir mahkemede açılmış olduğunu ileri sürer. İkinci davanın açıldığı mahkeme, itirazın haklı olduğu kanısına varırsa, ikinci davanın açılmamış sayılmasına karar verir(İMK.m.194).

¹⁹⁹ Sarısözen,a.g.m.222.

²⁰⁰ Sarısözen,a.g.m.s.224.

Kısaca anlattığımız bu maddenin tatbikatı çok farklıdır. Bugün işçiler iddialarını bölge çalışma müdürlüğüne dilekçeyle bildirmektedirler. Bölge çalışma müdürlükleri işçinin dilekçesi üzerine (özellikle uyuşmazlık konusu miktar az olduğu takdirde) işverenle görüşerek uzlaşma yolu aramaktadırlar. Eğer taraflar arasında uzlaşma sağlanamazsa, bölge çalışma müdürlüğü Çalışma Bakanlığı'na başvurarak çalışma müfettişleri gönderilmesini istemektedir. Bu müfettişler belli aralıklarla (belli sayıda talep birikince) gelmekte ve işçinin dilekçesindeki hususları dikkate alarak, gerekli belgeleri toplamaktadır. Örneğin, işçi yıllık ücretli izin parasının eksik ödendiğini iddia ediyorsa, işverenden yıllık ücretli izin çizelgeleri istenmekte ve incelenmektedir. Çalışma Bakanlığı'na ait müfettişler, yaptıkları bu incelemeye dayanarak bir rapor düzenlemekte ve bu raporu bölge çalışma müdürlüğü aracılığıyla işçiye göndermektedir.

Çalışma Bakanlığı müfettişleri, yaptıkları inceleme sonucunda işçiyi haklı gördükleri takdirde durum bölge çalışma müdürlüğü aracılığıyla işçiye bildirilir. İşçi bu halde seçimlik bir hakka sahiptir. Ya kendisi doğrudan yetkili iş mahkemesine giderek davasını açacaktır, ya da bölge çalışma müdürlüğünden kendisine ilişkin dosyanın yetkili iş mahkemesine gönderilmesini talep edecektir. İşçi, raporda haklı bulunmasa bile, iddiasının haklılığına inanyorsa iş mahkemesine başvurabilir. Çünkü, yapılan inceleme idari makamlarca yapılmıştır ve işçiye sadece dava açtığı takdirde haklı çıkıp çıkmayacağı konusunda fikir vermektedir.

İşçi, dosyasının iş mahkemesine gönderilmesini istediği takdirde, dosya bölge çalışma müdürlüğü tarafından iş mahkemesine gönderilir (İMK.m.10). İş mahkemesi sorunu kendi yetkisi ve görevi içinde görürse bir gün belirleyerek tarafları davet eder ve davacının iddialarını bir tutanakla tespit eder. Bu tutanak dava dilekçesi yerine geçer. İdari makamlara başvuran işçi mahkemece gönderilen çağrıya uymazsa veya vekilini göndermezse, hakkı zamanaşımına uğrayıncaya kadar davasını açabilir.

Kanundaki açık hükme rağmen, uygulamada İMK'nundaki bu hükmün aksine, iş mahkemesi, bölge çalışma müdürlüğünün gönderdiği dosyayı aldıktan sonra tutanak düzenlemek yerine, işçiyi çağırarak dava dilekçesi vermesini istemektedir. Görüldüğü gibi,

işçi ister kendisi dava açsın, isterse bölge çalışma müdürlüğünden belgelerini iş mahkemesine gönderilmesini istesin, dava açmak için dava dilekçesi vermek zorundadır. Böyle olunca da zamanaşımının kesilmesi veya istenen alacağa faiz işletilmesi dava tarihinden itibaren başlamaktadır.

Bu durumda işçinin dava açmak yerine önce bölge çalışma müdürlüğüne başvurmasının ne yararı vardır sorusu akla gelebilir. Zira bölge çalışma müdürlüğü işçiyi haklı bulsa bile, iş mahkemesi bu kararla bağlı değildir. Bizce, önce bölge çalışma müdürlüğüne başvurulmasının en önemli yönü; Çalışma Bakanlığı müfettişlerinin hazırlayacakları rapor için topladıkları belgelerdir (ancak hemen belirtmek gerekir ki, uygulamada müfettişlerin bazen dosyaya gerekli özeni göstermedikleri ve işçinin işe giriş çıkış tarihini dahi göstermeyen raporlar düzenledikleri, karar verilmesi için gerekli olan bazı belgeleri dosyaya koymadıkları görülmektedir). Nitekim, müdürlükçe dava açılmadan önce toplanan uyuşmazlıkla ilgili belgeler dava açıldığında mahkemeye zaman geçirmeksizin sunulabilecek ve hakim, davayı karara bağlamak için gerek duyduğu belgelere hemen ulaşacaktır. Bu konu uygulamada çok önemli bir yere sahiptir. Zira, işveren elinde bulunan ve davanın karara bağlanması için gerekli belgeleri (örneğin, işçinin işe giriş ve çıkış tarihini gösteren belgeler, yıllık ücretli izin göstergeleri, ücret bordroları vb.) çoğu zaman mahkemeye geç vermekte, bu da yargılamanın uzamasına neden olmaktadır. Halbuki işçi doğrudan iş mahkemesinde dava açmak yerine önce bölge çalışma müdürlüğüne başvurursa, müdürlük, bütün belgeleri dava başlamadan toplayacağı için yargılama büyük ölçüde hız kazanacaktır.

İdari merciye başvurmak suretiyle dava açılmasının bazı sakıncalı sonuçları da vardır. Nitekim işçinin itirazının bölge çalışma müdürlüğünce incelenip sonuçlandırılması sırasında işçinin hakkının zamanaşımına uğraması tehlikesi mevcuttur. Bu nedenle, bölge çalışma müdürlüğünün, işçiyi zamanaşımı konusunda uyarması gerekir.

İdari makamın görevi, Fransa'daki uzlaştırma kurulunun amacına benzerse de aynı değildir. Bizdeki idari makamların kuruluş amacı hukuki bilgiden yoksun işçilerin haklarını

korumaktır. Hukukumuzda uzlaştırmannın mahkemede hakim tarafından yapılması öngörülmüştür(İMİK.m.7).

Bu konuda değinilmesi gereken bir nokta da davanın ne zaman açılmış sayılacağıdır. Doktrindeki bir görüşe göre²⁰¹, dava, başvuru sahibinin mahkemeye gelip duruşma tutanağını imzalaması şartıyla, idareye başvurulduğu tarihte açılmış sayılır. İşçi menfaatleri ve maddenin konuluş nedenleri böyle bir yol izlenmesini gerekli kılar. Böylece, zamanaşımı idari makama başvurulduğu sırada kesilecek ve aradaki sürede işçinin hakkı zamanaşımına uğramayacaktır.

Ancak bazı yazarlar bu görüşe katılmamaktadırlar. Bu yazarlardan, Devres²⁰², işçinin korunması ilkesinin hukukun temel ilkelerini zorlayacak kadar ileri götürülmemesi gerektiğini, mahkemeye başvurabilecekken idari makama başvuran işçinin bunun sonuçlarına katlanması gerektiğini düşünmektedir. Şahlanan da²⁰³, ilk görüşün, usul hukukunun genel ilkelerinin zorlanmasına yol açacağı için kabul edilemeyeceği kanısındadır.

Yargıtay da²⁰⁴ ikinci görüşe katılmaktadır. Buna göre dava, müracaat sahibinin çağrılarak davacı olduğunun, hukuki sebep ve delilleriyle birlikte tespit edildiği tarihte açılmış sayılacaktır. Gerçekten 4.Hukuk Dairesinin konuya ilişkin kararı şöyledir: " İş mahkemelerinde davalar 5521 sayılı Kanunun 10. maddesi hükmünce bölge çalışma müdürlüğünce gönderilen evrak üzerine açılmış sayılır. Bu takdirde davanın açıldığı gün ilk oturumda davacının sorgusu yapılarak isteğın niteliğinin tutanağa yazdırılıp imza ettirildiği gündür".

²⁰¹ Çenberci,a.g.e.s.101-102;Kurucu,a.g.e.s.814.

²⁰²Dündar Devres, "İş Mahkemelerinde Dava Açılması", İstanbul Barosu Dergisi,1969/10,s.857.

²⁰³ Şahlanan,a.g.m.s.413.

²⁰⁴ Yargıtay 4.HD'nin 13.11.1962 tarih ve E.11628,K.11410 sayılı kararı (Devres,a.g.m.s.855); Sabih Selçuki,İlmi ve Kazai İctihatlarla İş Kanunu,Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt, Sendikalar,İş Mahkemeleri Kanunları,İstanbul,1974,s.939.

Kanımızca da ikinci görüş daha doğrudur. Adalet Komisyonu raporundan da kanun koyucunun ikinci çözümü benimsediği anlaşılmaktadır. Raporda "... idareye yapılan müracaatların görevli mahkemelere re'sen intikal ettirilmesi yerinde görülmüş, ancak davanın açılmış sayılması için lazımgelen şekli muamelelerin tamamlanması uygun bulunmuş ..." denilmektedir. Bu cümleden de anlaşılacağı gibi davanın açılmış sayılması, bazı şekli muamelelerin tamamlanmasına bağlıdır. Dava, mahkemenin müracaat sahibini çağırması ve iddialarını hukuki sebep ve delilleriyle birlikte bir tutanakla tespit etmesi üzerine açılmış sayılır. Kanun koyucunun amacı doğrultusunda ikinci çözüm kabul edilmelidir.

Fakat, uygulamada işçinin bölge çalışma müdürlüğü'ne verdiği belgeler, bu kurum tarafından iş mahkemesine gönderildiği ve işçinin istekleri tutanağa geçirilmeyip dava dilekçesi vermesi istendiği için, işçinin doğrudan mahkemede dava açmasıyla, bölge çalışma müdürlüğü'ne başvurduktan sonra dava açması arasında davanın açıldığı tarih bakımından bir fark yoktur. Sonuçta işçi her iki halde de mahkemeye bir dava dilekçesi vermekte ve dava da doğal olarak bu dilekçenin mahkemenin esas defterine kayıt edildiği tarihte açılmış sayılmaktadır.

Bu konuyla ilgili diğer bir sorun da işçilerin idari merciler önünde ileri sürdükleri taleplerden başka taleplerini mahkeme önünde ileri sürüp süremeyecekleridir.

Devres'e göre²⁰⁵, işçi, idari merci önünde ileri sürdüğü taleplerle bağlıdır. İdari merciler önünde ileri sürmediği yeni taleplerini iş mahkemesinde ileri süremez. Hakim tarafları çağırarak müracaat sahibinin davacı olduğunu tespit edip dilekçeye imzasını aldıktan sonra İMK'daki esas ve usullere göre davayı görecektir. Yoksa hakimin, işçiden işvereninden başka bir talebi olup olmadığını sorması ve olumlu cevap alması halinde bunları zapta geçirmesi sözkonusu değildir.

²⁰⁵ Devres, a.g.m.s.858.

Buna karşılık başka yazarlar²⁰⁶ ve Yargıtay²⁰⁷, dava, mahkemede tutanağın imzalanması suretiyle açıldığı için, davacının talebinin ve bunun içeriğinin mahkemeye başvuru anındaki tutanağa göre belirlenmesi gerektiğini, bu nedenle davacının idari merciden gelen yazılı belgede belirtilen istekleri dışındaki taleplerini de, mahkeme önünde ileri sürebileceğini kabul etmektedir.

Bizce de, burada kanunun lafzi yorumundan hareketle, işçinin mahkeme önünde taleplerini genişletemeyeceğini savunan birinci görüş yanlıştır. Çünkü, idari merciler önünde ileri sürülen talepler bir dava niteliğinde olmadığından, mahkeme önünde açılan davada iddianın genişletilmesi yasağından bahsedilemez.

B- Sözlü Yargılama Usulüne Göre Dava Açılması

İM.K.m.7'ye göre iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanır. Dolayısıyla, HUMK'da sözlü yargılama usulü için öngörülen dava açma yolları iş mahkemelerinde de geçerlidir. İMK'da sözlü yargılama usulüne yollama yapılmasının nedeni, bu usulde davaların daha çabuk sonuçlandığı varsayımdır. Böylece, işçinin yazılı yargılama usulünün yavaş işlemesinden mağdur olmaması amaçlanmıştır.

Sözlü yargılama usulüne göre, dava, kural olarak yazılı yargılama usulünde olduğu gibi dava dilekçesiyle açılır. Ayrıca, bu usulde, iki taraf beraber mahkemeye gidip bir dava dilekçesi vermek suretiyle dava açabilecekleri gibi, yazı bilmeyenler de sözlü olarak dava açabilirler. İş mahkemelerinde de, sözlü yargılama usulü uygulandığı için bu yollardan birisiyle dava açılabilir.

1- Davacı ve Davalının Birlikte Dava Açması

HUMK.m.474'e göre işçi ve işveren birlikte mahkemeye gelerek bir dava dilekçesi vermek suretiyle dava açabilirler. Dava dilekçesinin iddia ve savunmayı

²⁰⁶ Çenberci, a.g.e, s.100; Şahlanan, a.g.m.s.413.

²⁰⁷ Selçuki, a.g.e, s.938.

delilleriyle birlikte içermesi gerekir. Bu şekilde dava açıldığı takdirde, dava dilekçesinin karşı tarafa tebliğine gerek yoktur. Zira taraflar mahkeme önüne birlikte gelerek davayı açmaktadırlar. Davanın açılma tarihi, iki tarafın birlikte gelerek dava dilekçesini verdikleri gündür. Dava açıldıktan sonra hakim tarafları ilk oturuma davet eder (HUMK.m.477). Ancak hemen belirtmek gerekir ki hayatın olağan akışına da ters düşen bu usulün uygulaması yoktur, sadece kanunda yazılıdır.

2-Yazı Bilmeyenlerin Dava Açması

Yazı bilmeyen bir kişi, iş mahkemesinde vekili vasıtasıyla yazılı şekilde dava açılabileceği gibi, kanunun tanıdığı imkandan faydalanmak suretiyle kendisi sözlü şekilde de davasını açabilir. Sözlü yargılama usulünde dava kural olarak dava dilekçesi ile açılır. Sözlü olarak dava açmak hakkı sadece yazı bilmeyenlere tanınmıştır.

Bu yolla dava, hakimin, yazı bilmeyenin iddialarını delilleriyle birlikte zabıt katibine yazdırıp dava tutanağını düzenlettirmesiyle açılır. Bu usulün uygulaması da çok azdır.

3- Davacının Dava Dilekçesiyle Davasını Açması

Sözlü yargılama usulünde dava, davacının dava zaptı vermesiyle de açılabilir. Burada dava zaptından amaç dava dilekçesidir ²⁰⁸. Şu anda uygulanan usul de budur. Bilindiği gibi yazılı yargılama usulünde dava, nöbetçi mahkemeye verilecek dava dilekçesiyle açılır. Aynı iş mahkemesi bulunmayan yerlerde de durum böyledir. Ancak aynı iş mahkemesi bulunan yerlerde dava nöbetçi genel mahkemede değil, iş mahkemesinde açılacaktır.

Dava, taraf sayısından bir fazla verilen dava dilekçesiyle açılır. Bu dilekçenin bir nüshası karşı tarafa tebliğ edilir (HUMK.m.474/1,c.4). Tebligat, yazılı yargılama usulüne

²⁰⁸Mustafa Reşit Belgesay, *Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, C.II, Kısım III, İstanbul, 1940, s.440; Sabri Şakir Ansay, *Hukuk Yargılama Usulleri*, Ankara, 1960, s.392.

göre düzenlenir ve davalıya duruşmaya gelmediği takdirde duruşmaya yokluğunda devam edileceği bildirilir(HUMK.m.476).

Tebliğ tarihi ile duruşma tarihi arasındaki süre HUMK.m.477 ile tespit edilmiş ve yazılı yargılama usulüne göre (HUMK.m.125) daha kısa tutulmuştur. Buna göre, davalı mahkemenin bulunduğu şehir içindeyse, duruşma davetiyesinin davalıya tebliği tarihi ile duruşma tarihi arasında en az iki gün bulunmalıdır(HUMK.m.477/1). Buna mukabil, davalı, mahkemenin bulunduğu şehir dışında oturmakta ise, bu süre hakim tarafından mesafeye göre tayin edilir (HUMK.m.477/1).

Dava dilekçesinin içeriği yazılı yargılama usulünde olduğu gibidir (HUMK.m.179). Fakat dava dilekçesinde cevap süresini belirtmeye gerek yoktur, zira davalı, ilk itirazlarıyla birlikte bütün cevaplarını ilk oturuma kadar bildirebilir. Dolayısıyla, en son cevap süresi mahkemenin dava dilekçesini aldıktan sonra tayin edeceği ilk oturumdur.

Sözlü yargılama usulünde davacı, iddialarını, yazılı yargılama usulünde olduğu gibi, eksiksiz açıklamak zorunda olmayıp özet olarak bildirebilir. Çünkü, bu usulde davayı genişletme yasağı, iddiaların ilk oturumda tutanağa geçirilmesinden itibaren başlar. Davacı, ilk oturuma kadar (bu oturum da dahil) iddialarını açıklayıp genişletilebileceği için, dava dilekçesinde iddialarını sadece özet olarak bildirebilir.

Örneğin, davacı dava dilekçesinde tazminat isteginden bahsedip bunun tutarı hakkında bir açıklama yapmamış olabilir. Aslında böyle bir dava dilekçesi HUMK.m.179'a aykırıdır. Ancak, burada dava dilekçesinin iptaline karar verilemez. Zira, davacı tazminat tutarını birinci oturuma kadar açıklayabilir²⁰⁹. Yargıtay da²¹⁰ kendisine gelen davalarda aynı doğrultuda karar vermiştir. Nitekim 9. Hukuk Dairesinin konuya ilişkin bir kararı şöyledir: " Dava, davalı işletmenin istihdam ettiği işçinin kusurlu davranışı yüzünden uğranılan zararın ödetilmesi isteğine ilişkindir. Mahkeme, dava dilekçesinin, HUMK'nun

²⁰⁹Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.III, s.2317.

²¹⁰Yargıtay 9. HD'nin 1.2.1965 tarih ve E.5821, K.1031 sayılı kararı (Orhaner, a.g.e,s.227).

179. maddesine uygun olarak düzenlenmemiş bulunduğu gerekçesine dayanarak iptaline karar vermiştir. Gerçekten tazminat tutarı belirtilmiş değildir. Ancak, 5521 sayılı Kanunun 7. maddesi, iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulanacağı hakkında açık hüküm koymuştur. O halde mahkemece ilk oturumda davacının isteği kendisine açıklattırıldıktan sonra deliller toplanıp varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmek gerekli iken dava dilekçesinin iptal edilmiş olması anılan yasa hükmüne aykırıdır ".

Bu şekilde hazırlanan dava dilekçesinin mahkeme kalemine verilerek esas defterine kaydedildiği gün dava açılmış sayılır. Daha sonra mahkeme tarafları birinci oturuma davet eder ve yargılama başlar.

II- SÖZLÜ YARGILAMA USULÜ UYGULANIR

İMK'nunda iş mahkemelerinde uygulanmak üzere bazı özel usul hükümleri konulmuş ve bu hükümler dışında sözlü yargılama usulüne atıf yapılmıştır (İMK.m.15,HUMK.m.473/2). Buna göre, İMK'nunda yer alan özel usul hükümleri (İMK.m.5,10 gibi) dışında, iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulüne ilişkin hükümler uygulanacaktır.

HUMK.m.507/1'deki basit yargılama usulü uygulanacak davalar arasında hizmet akdinden doğan davalar da vardır. Fakat, kanundaki atıftan hizmet akdinden doğan davalarda basit yargılama usulünün uygulanacağı sonucuna varılamaz. Çünkü, HUMK.m.507'de diğer kanunlarda başka yargılama usulü gösterildiği takdirde, o kanunda gösterilen usulün uygulanacağı belirtilmiştir²¹¹. İMK.m.7'de iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulanacağı belirtildiğinden, Sendikalar Kanunu.m.30/1'deki istisnai durum dışında (burada seri yargılama usulü uygulanır) iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanacaktır(İMK.m.7).

Öte yandan, iş mahkemelerindeki yargılama sırasında İş Kanunları, İMK ve HUMK'daki hükümlerden hangilerinin öncelikle uygulanacağını tespit edilmesi gerekir.

²¹¹Baki Kuru/Ramazan Arslan/Ejder Yılmaz,Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı,Ankara,1995,s.707.

Buna göre, İş Kanunlarında özel hüküm olması halinde o hüküm uygulanır. İş Kanunlarında özel hüküm bulunmadığı takdirde, İMK'daki hükümler; İMK' da hüküm bulunmayan hallerde HUMK.m.473-491 maddeleri arasında düzenlenen sözlü yargılama usulüne ait hükümler (İMK.m.7); burada da hüküm bulunmayan hallerde ise HUMK'un ikinci babında yer alan ve yazılı yargılama usulü için öngörülen HUMK.m.178-426 hükümleri uygulanır. (HUMK.m.473/2)²¹².

Alman iş mahkemelerinde ise uyuşmazlığın konusuna göre iki ayrı usul uygulanmaktadır (Beschlussverfahren²¹³ ve Urteilsverfahren²¹⁴). Bu iki usulde de kural olarak Alman Medeni Usul Hukuku (ZPO) kuralları uygulanır, fakat gerek duyulan yerlerde (masraflar,süre vb.), özel düzenlemelere yer verilmiştir.

Sözlü yargılama usulü, kanuni düzenlemeye uyulduğu takdirde üç celse sürmektedir. Ancak, uygulamada hedeflenen amaca ulaşılamamıştır. Biz çalışmamızda iş mahkemesinde uygulanan yargılama usulünü her oturumu ayrı ayrı ele alarak inceleyeceğiz.

²¹² Sarısözen, a.g.m.s.207.

²¹³ Bu usulün hangi konularda uygulanacağı Alman İş Mahkemeleri Kanununun 2. paragrafında sayılmıştır. Buna göre, bu usul, işletmede personel ve işverenin kanunla tespit edilmiş hak ve görevleriyle ilgili uyuşmazlıklarda, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve yetkisiyle ilgili uyuşmazlıklarda ve işçilerin işyeri yönetimine katılmasıyla ilgili uyuşmazlıklarda uygulanır. Normal bir yargılamadan farklı olarak burada davanın tarafları değil, davaya katılanlar vardır. Uzlaşma kurumu bu usulde yer almaz. Mahkeme dava konusu uyuşmazlığı kendisine verilen dilekçe çerçevesinde resen soruşturur. Sözü geçen usulde yargılama sonucunda verilen karara karşı istinafa başvurulamaz, sadece eyalet iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz yolu hakkında ise herhangi bir parasal sınır getirilmemiştir. Hans Brox, *Arbeitsrechts*, Münster, 1993, s.270-274; Manfred Löwisch, *Arbeitsrecht*, Freiburg, 1991, s. 491.

²¹⁴ Bu usul ise Alman İş Mahkemeleri Kanununun 2.paragrafında sayılan uyuşmazlıklarda uygulanır. Uyuşmazlığın değerinin önemi yoktur. Bu usulde kural olarak Alman Medeni Usul Kanununun özel hukuk uyuşmazlıkları için öngördüğü usul kuralları uygulanır. Ancak haklarından büyük ölçüde habersiz ve ekonomik olarak güçsüz olan işçiyi korumak ve haklarına çabuk biçimde ulaşmasını sağlamak amacıyla, İş Mahkemeleri Kanununda özel hükümler de getirilmiştir. Bu usulde, dava bir dava dilekçesiyle açılır. Dava dilekçesinin mahkemeye verilmesinden itibaren bir hafta içinde ilk duruşmanın yapılması gerekir. İlk oturumda uzlaşma girişimi yapılır. En fazla iki hafta sürecek bu girişimden sonra yargılamaya geçilir. Bu usulde fesih uyuşmazlıkları önemli bir yere sahiptir. Alman Medeni Usul Kanunundan ayrılan önemli bir yönü de senetlere ilişkin kuralların burada uygulama alanı bulmamasıdır. Yargılama sonucunda verilen hükme karşı istinaf yoluna gidilebilir. Ancak bunun için bazı parasal sınırlar konulmuştur. İstinaf kararına karşı ise Ferderal İş Yargıtay'ında temyiz yoluna başvurulabilir. Günter Brede/Gerhard Etzel, *Arbeitsrecht*, 7Auflage, 1995, s. 207-208; Brox, a.g.e, s.274-277.

A- BİRİNCİ OTURUM

Daha önce de belirttiğimiz gibi, hakim, dava açılması üzerine tarafları birinci oturuma davet edecektir. Bu davet üzerine taraflar mahkemeye geldiğinde hemen yargılamaya başlanmaz. Kanuna göre, önce taraflar arasında uzlaşma sağlanmaya çalışılmalıdır(İM.K.m.7).

1-Uzlaşmaya Teşvik

İM.K'nun Adalet Komisyonu raporunda, iş mahkemelerindeki uyuşmazlıkların sulh ve uzlaşma ile çözümlenmelerinin esas olduğu belirtilmiştir²¹⁵. Bu konuda Tolga da²¹⁶, iş mahkemelerinin tabiatları dolayısıyla uzlaştırma mercileri olduğunu belirtmektedir.

Gerçekten, işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisi dava nedeniyle sarsılır. Özellikle bir davadaki uzun çekişmelerden sonra, davanın taraflarının çalışma ilişkisini aynen devam ettirmeleri beklenemez. Dolayısıyla, iş mahkemelerindeki davaların mümkün olduğu kadar kısa sürede halledilmesi gerekir. Bunun en iyi yolu da kuşkusuz uzlaşmadır.

Bu nedenledir ki, gerek Türk Hukuku'nda, gerekse yabancı hukuk sistemlerinde uzlaşmaya çok önem verilmiştir. Özellikle, iş mahkemelerinin beşiği olan Fransız Prud'hommes mahkemelerindeki uzlaştırma kurulları bu konuda son derece başarılı olmuşlardır. Nitekim Paris Prud'hommes Mahkemesine bağlı uzlaştırma kuruluna gelen uyuşmazlıkların büyük kısmı uzlaşmayla sonuçlandırılmıştır. Bugüne kadar uyuşmazlıkların sadece %10'u mahkemeye intikal etmiştir²¹⁷. Almanya' da son yıllarda yapılan araştırmalar da, bu ülkedeki iş uyuşmazlıklarının %40'nun uzlaşma ile sonuçlandığını göstermektedir²¹⁸. İsviçre'de ise davaların yarısından fazlasının uzlaşma ile sonuçlandığı görülmektedir²¹⁹.

²¹⁵ Adalet Komisyonu Raporu, TBMM Tutanak Dergisi, C.23, S.Sayısı, 131, s.5.

²¹⁶ Muammer Vassaf Tolga, *İş Hukuku*, İstanbul, 1952, s.198.

²¹⁷ Perrot, a.g.e.s.130vd.

²¹⁸ Hubert Rottleuthner, *60. Jahre Berliner Arbeitsgerichtbarkeit*, Berlin, 1987, s.349.

²¹⁹ Rehbindler, a.g.e.s.196.

Uzlaştırma girişimi iki şekilde yerine getirebilir. İlki uzlaştırmanın davaya başlamadan önce bir komisyon tarafından yapılmasıdır. Fransa'daki sistem böyledir. İkincisi ise mahkemenin, duruşmaya başladığı ilk oturumda, tarafları uzlaştırmasıdır. Bu sistem de bugün Almanya ve Türkiye'de uygulanmaktadır. Şimdi kısaca diğer ülkelerde uzlaşmanın nasıl işlediğine değinmek istiyoruz.

Fransa'da uzlaşma, uzlaştırma kurulu tarafından yerine getirilir. Bu kurul Prud'hommnes kurulunun bir alt organıdır. Uyuşmazlık önce uzlaştırma kuruluna gelir. Bu kurulda uzlaşma sağlanamadığı takdirde, karar organı dava hakkında karar verir. Uzlaştırma kurulu iki üyeden oluşur. Üyelerden birisi işçi, diğeri ise işverendir. Kurula uyuşmazlığın çözülmesi için şahsen başvurulabilir. Bir dava uzlaştırma kuruluna gidilmeden açılmaz. Son yıllarda uzlaşma oranı gittikçe azalmıştır²²⁰.

Almanya'da uzlaşma yargılamanın ilk aşamasını oluşturur ve zorunluluk arzeder (ArbGG.m.54). Ancak, uzlaşma sadece ilk oturum için öngörülmüş değildir. Mahkeme, davanın her safhasında tarafları uzlaştırmaya çalışmalıdır (ArbGG.m.57/2)²²¹. Uzlaşmaya, dava açıldıktan itibaren bir hafta içinde gidilmesi gerekir. Uzlaştırma, hizmet akdinin feshinden doğan davalarda iki hafta içinde sonuçlandırılmalıdır. İki hafta içinde uzlaşma sağlanamazsa veya taraflardan birisi uzlaşma için belirlenen oturuma gelmediği için, uzlaşma sağlanamamış sayılırsa davanın mahkeme önünde incelenmesi için bir oturum günü belirlenir²²². Uzlaştırmayı yapmaya iş mahkemesinin başkanı olan ve meslekten gelen hakim yetkilidir. Hakim uzlaşmanın sağlanabilmesi için gerekli önlemleri almalıdır. Bunun için, hakim gerekli gördüğü tanıkları uzlaşma için belirlenen oturuma davet etmelidir. Diğer yandan hakim oturumda tarafların vekillerinin değil de, kendilerinin yer almalarına çalışmalıdır. Zira tarafların kendilerinin katıldığı oturumlarda daha sık uzlaşma sağlandığı görülmektedir. Hakim gerekli gördüğü takdirde, taraflardan delillerini de beraberlerinde

²²⁰ Perrot,a.g.e.s.130vd.

²²¹ Uzlaşma iş mahkemelerindeki yargılamanın temelini teşkil eder. Gerçekten, uygulamada da uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunun uzlaşmayla çözümlendiği görülmektedir.Hatta İstinaf mahkemesi ve temyiz mahkemesinde de uyuşmazlıkların bir kısmı uzlaşmayla çözümlenmektedir. Peterek,a.g.e.s.26. Diğer taraftan dava ilk derecede uzlaşmayla sona erdiği takdirde, davanın taraflarından muhakeme masrafları talep edilmemektedir(ArbGG.m.12/1).Bu hükmün uzlaşmayı teşvik amacıyla konulduğunda şüphe yoktur. Schneider/Grosman,a.g.e.s,383.

²²²Wilhelm Dütz,Arbeitsrecht,3 Auflage,München,1997,s.392.

getirmelerini istemelidir²²³. Alman hukukunda Fransa'daki gibi uzlaştırma fonksiyonunu yerine getirmek için bir alt kurul bulunmaz. Uzlaştırma, uyuşmazlık konusunun sadece hukuki boyutu değil, iktisadi, mali ve sosyal boyutu da dikkate alınarak gerçekleştirilmelidir²²⁴. Uzlaştırma girişimi olumlu sonuçlanırsa bir protokol düzenlenir. Böylece taraflar arasındaki uyuşmazlık uzlaşma ile sona ermiş olur. Taraflar arasında kısmen veya tamamen uzlaşma sağlanamadığı takdirde ise hakim iş mahkemesi önündeki ilk oturum gününü belirleyecektir²²⁵.

İsviçre'de uzlaştırma girişimi bazı kantonlarda uygulanmaktadır. Uzlaşma teşebbüsü duruşmadan önce ya hakim tarafından ya da iş hukuku ile ilgili uyuşmazlıkları çözmek için kurulmuş kurullar tarafında yerine getirilir²²⁶.

Uzlaşma İngiliz hukukunda da önemlidir. İngiltere'de, uzlaşma için uzlaşma büroları kurulmuştur ve bütün başvuru belgeleri buraya gönderilmektedir. Uzlaşma bürosunda anlaşmaya varıldığı takdirde, bu resmi bir karar olarak mahkemeye verilir ve mahkemece ilan edilir. Uzlaşma sağlanamadığı takdirde ise belgeler mahkemeye gönderilir ve dava mahkemede sonuca bağlanır²²⁷.

Türk hukukunda uzlaşma hakim tarafından, ilk oturumda, davanın esasına girilmeden yapılır. Taraflar uzlaşamadıkları veya duruşmaya gelmedikleri takdirde ise yargılamaya devam olunur (İM.K.m.7/1). Bu yönüyle Türk hukukundaki uzlaşma kurumu Alman Hukukundakine paralellik göstermektedir. Nitekim Alman İş Mahkemeleri Kanununun 12. maddesinde de tarafların duruşmaya gelmemeleri halinde davaya devam edileceği belirtilmiştir. Her iki hükmün amacı yargılamanın uzamasına engel olmaktır. Zira bu hükümlerde duruşmaya gelmeyen tarafın uzlaşma iradesine sahip olmadığı kabul edilmektedir.

²²³ Grunsky, a.g.e, s.336.

²²⁴ Peterek, a.g.e, s.25.

²²⁵ Ralph Jürgen Bahrle, *Arbeitsrecht*, Stuttgart, 1997, s.229; Brunhilde Steckler, *Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht*, Flensburg, 1990, s.341-342.

²²⁶ Vogel, a.g.e, s.310-311.

²²⁷ I.T Smith/ J.C. Wood, *Industrial Law*, London, 1980, s.160.

Yargıtay da uzlaşmayı yargılamanın bir safhası olarak görmekte ve uzlaşma safhası aşılmadan yargılamaya devam edilemeyeceğine karar vermektedir. Diğer yandan, yüksek mahkeme, uzlaşmanın gerçekleşip gerçekleşmemesine değer vermemekte, sadece bunun denenmesini istemektedir²²⁸. Yargıtay'ın uygulaması kanunun sözüne de uygundur. Çünkü, Kanunun "hakim tarafları uzlaşmaya teşvik eder " şeklindeki ifadesi emredicidir. Hakime, uzlaşmayı deneyip denememe konusunda takdir yetkisi vermemektedir.

Türk hukukunda uzlaşma müessesesi hemen hemen hiç işlememektedir. Uygulamada çoğu zaman taraflara uzlaşma teklifinde dahi bulunulmadan doğrudan yargılamaya geçilmektedir. Bu duruma rağmen, 1992 tarihli İMK Tasarısı uzlaşma kurumuna yer vermiş ve taraflar veya vekilleri ilk duruşmada hazır bulunduğu takdirde, hakimin tarafları uzlaşmaya teşvik edeceği belirtilmiştir(İMK Tasarısı m.12).

Kuru'ya göre²²⁹, uzlaşma kurumunun işletilebilmesi, hakimin davayı taraflar kadar iyi bilmesine bağlıdır. Hakim ilk duruşmadan önce bütün dava malzemesini toplayıp incelemek suretiyle, tarafların sulh ihtimalini belirlemelidir. İlk oturum gizli celseyle yapılmalı, davanın başında tarafların anlaşmış oldukları ve anlaşamadıkları noktalar özetlendikten sonra, anlaşılamayan konularda uzlaşma sağlanmaya çalışılmalıdır. Bu tartışmalar sonucunda taraflar sulh olurlarsa, sulh anlaşması tutanağa yazılmalı ve dava bu şekilde son bulmalıdır.

2- İLK İTİRAZLAR

Bilindiği gibi bir davada ilk olarak dava şartlarının var olup olmadığı incelenir. İlk itirazların incelenebilmesi için, mahkemenin daha önce bütün dava şartlarının varlığını tespit etmiş olması lazımdır.

²²⁸ Yargıtay 10. HD'nin 10.3.1975 tarih ve E.681,K.1274 sayılı kararı(YKD 1976/10,s.1446-1448).

²²⁹ Kuru, a.g.m,s.23-24.

İMK'da ilk itirazların ne zamana kadar ileri sürülebileceği konusunda bir hüküm yoktur. Bu nedenle, İMK'nun yollama yaptığı sözlü yargılama usulüne ilişkin hükümler uygulanacaktır (İMK.m.15) .

Sözlü yargılama usulünde ilk itirazların ileri sürülme zamanı yazılı yargılama usulünden farklıdır. Bilindiği gibi, yazılı yargılama usulünde davalı ilk itirazlarını ancak esasa cevap süresi içinde ileri sürebilir. Halbuki sözlü yargılama usulünde dava açılmasıyla davalıya cevap için bir süre verilmez. Davalı ilk itirazlarını esasa cevaplarıyla birlikte ilk oturuma kadar ileri sürebilir. Sözlü yargılama usulünde davalıya bir cevap süresi verilmediği için de, cevap süresinin uzatılması (HUMK.m.197)ve ilk itirazların bu sürenin sonuna kadar bildirilmesi mümkün değildir.

Davalı, ilk itirazlarını ilk oturumda sözlü olarak veya ilk oturumdan önce vereceği bir dilekçe ile bildirebilir. Ancak, davalı bu dilekçede bildirdiği itirazlarıyla bağlı olmayıp, itirazlarını ilk oturumda genişletebilir. Zira ilk itirazları bildirme süresi ilk oturuma kadardır. Bu süre hak düşürücüdür. Davalı, süresinden sonra ilk itirazda bulunursa, davacı buna karşı koymasa bile, mahkeme ilk itirazı süre aşımından reddetmekle yükümlüdür²³⁰ .. Davacının, davalının süresinden sonra ilk itirazda bulunmasına açıkça muvafakat etmesi de durumu değiştirmez. Mahkeme yine ilk itirazı süre aşımından reddetmelidir. İlk itirazlara ilişkin yazılı yargılama usulündeki diğer hükümler (HUMK.m.483-485, 224/II) burada da geçerlidir.

İlk itirazlar mahkemece incelendikten sonra karara bağlanır. Mahkeme ilk itirazın kabulüne karar verirse, kabul ettiği ilk itiraz türüne göre karar verir. İlk itiraz, ilk oturumda reddedilmiş ve davalı da bu oturuma katılmışsa, davalı o oturumda esasa ilişkin cevaplarını verecektir (HUMK.m.479). Davalı birinci oturumda bulunmuyorsa, esasa ilişkin cevaplarını vermek üzere ikinci oturuma davet edilecektir²³¹ .

²³⁰ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.III, s.2320.

²³¹ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.III, s.2323.

Yazılı yargılama usulündeki ilk itirazlar (teminat, karşılık davanın kabule şayan olmadığı veya derdestlik gibi) sözlü yargılama usulünde de ileri sürülebilir. Bu itirazların incelenmesi(HUMK.m.190) ve karara bağlanması (HUMK.m.192) hakkındaki hükümler sözlü yargılama usulünde de geçerlidir (HUMK.m.473/2). Biz burada bu itirazları ayrı ayrı incelemeyip, iş mahkemelerindeki öneminden dolayı sadece davaların birleştirilmesi ilk itirazına değineceğiz.

İş mahkemesinde açılan davayla genel mahkemede açılan (örneğin, asliye hukuk mahkemesinde) başka bir dava arasında bağlantı olduğu takdirde, bu davalar iş mahkemesinde birleştirilebilmesi istenebilecektir? Yargıtay'ın bizim de katıldığımız görüşüne göre²³², davalar, ayrı yargılama usullerine tabi oldukları için birlikte görülmeleri mümkün değildir. Kuru²³³ ise aksi görüştedir. Yazara göre, bu davalar özel mahkeme olan iş mahkemesinde birleştirilerek görülebilir.

3- Davaya Cevap

İş mahkemelerinde uygulanan sözlü yargılama usulünün yazılı yargılama usulünden ayrılan en önemli yanlarından biri, davalının dava dilekçesine vereceği cevabın süresidir. Sözlü yargılama usulünde, davalı, cevaplarını yazılı yargılama usulündeki gibi esasa cevap süresi içinde değil, ilk oturuma kadar bildirecektir(HUMK.m.478,479). Davalı, ilk oturuma kadar veya bu oturumda mahkemeye ilk itirazda bulunmuşsa, bu itirazları sonuca bağlanmadan davaya cevap vermek zorunda değildir. Örneğin, davalı ilk oturuma gelmişse, bu oturumda ilk itirazları sonuca bağlanıncaya kadar esasa ilişkin cevaplarını bildirmek zorunda değildir. Buna karşılık, ilk itirazları ilk oturumda değil de, ikinci oturumda karara bağlanırsa, davalı esasa ilişkin cevaplarını ikinci oturumda bildirecektir. Davalı, ilk itirazda bulunmadığı takdirde ise, esasa ilişkin cevaplarını doğrudan bildirecektir.

²³²Yargıtay İİD'nin 19.1.1971 tarih ve E.710,K.525 sayılı kararı (Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.III, s.2478).

²³³ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.III, s.2478-2479.

Davalı, ilk itirazların incelendiği ilk oturuma gelmediği takdirde (HUMK.m.473/2,224/2) ilk itirazlar bu oturumda karara bağlansa bile, ikinci oturuma kadar (en geç bu oturumda) esasa ilişkin cevaplarını verebilir. Davalı cevaplarını duruşmada yazılı olarak vereceği bir dilekçeyle bildirebileceği gibi, sözlü olarak da bildirebilir (HUMK.m.478,479).

Uygulamada özellikle Sosyal Sigortalar Kurumuna karşı bu kurumun şubelerinin bulunduğu yerlerde açılan davalarda, davalı kurum cevap süresine uymamaktadır. Davalı kurum ilk oturum bir yana, üç, hatta dördüncü oturumda cevap için süre istemekte ve bu istem, dosyanın şubede bulunan avukatların eline geçmediği, bu nedenle dava hakkında cevap verecek malumata sahip olmadıkları gerekçesine dayandırılmaktadır. Kurumun istemine, davacı taraf zımnen müsaade etmekte, mahkemece de cevap vermesi için süre verilmektedir. Böylece Sosyal Sigortalar Kurumuna karşı yürütülen davalarda dava daha en başından uzamaktadır.

Davalı, ilk oturuma gelmeden önce cevap layihası vermek suretiyle de cevaplarını bildirebilir. Davalı cevaplarını bu şekilde bildirmişse, cevap layihasında bildirdiği cevaplarla bağlı olacak mıdır? Bu soruyu olumsuz cevaplandırmak gerekir. Nitekim yukarıda da belirttiğimiz gibi, davalının esasa cevap süresi birinci oturumda biter. Yani davalı birinci oturuma kadar savunmasını genişletip değiştirebilir. Dolayısıyla, sözlü yargılama usulünde savunmayı genişletme yasağının başlangıç süresi, yazılı yargılama usulünden farklıdır. Yazılı yargılama usulünde, savunmayı genişletme yasağı, cevap layihasının davalıya tebliği ile başlarken, sözlü yargılama usulünde bu yasak davalının ilk oturumda savunmasını tutanağa yazdırdığı anda başlar. Buna mukabil, yazılı yargılama usulündeki savunmayı genişletme yasağına ilişkin diğer hükümler burada da geçerlidir. Sadece savunmayı genişletme yasağının başlangıç süresi farklıdır.

Davalı, davacının açtığı davaya cevap verebileceği gibi, kendisi de bir karşılık dava açabilir. Davalının karşılık davasını sözlü olarak açıp açamayacağı doktrin ile Yargıtay arasında tartışmalıdır. Kuru²³⁴, iki taraf da iddialarını ilk oturumda sözlü olarak

²³⁴ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.III, s.2775-2777

bildireceği için, davalının ilk oturumda karşılık davasını sözlü olarak açabileceği kanısındadır. Buna karşılık Yargıtay, karşılık davanın sözlü olarak açılmayacağı kanısındadır. Nitekim 9. Hukuk Dairesi konuyla ilgili bir kararında şu şekilde karar vermiştir²³⁵: " Tapulama sırasında tutanakta malik hanesi açık bırakılmıştır. Dava hazine aleyhine açılmış ve reddedilmiş aynı zamanda Hazine adına tescil kararı verilmiştir. Hazine vekilinin duruşma sırasında Hazine adına tescil isteğinin HUMK.m.474 hükmüne göre kabulüne imkan vermez; çünkü, Hazine vekilinin yazılı isteği yoktur".

Bizce de karşılık dava, dava dilekçesiyle açılmalıdır. Çünkü, sözlü yargılama usulünde, sözlü olarak dava açma hakkı sadece yazı bilmeyenlere tanınmıştır. Bu kural, karşılık davada da aynen uygulanmalıdır. Buna göre, karşılık davayı yazı bilmeyenler sözlü olarak, bunlar dışındakiler ise mahkemeye verecekleri bir dilekçeyle açmalıdırlar.

Burada ele alınması gereken bir diğer husus ise karşılık davanın ne zamana kadar açılacağıdır. Kuru²³⁶, bu davanın ilk oturuma kadar açılacağı kanısındadır. Bilge/Önen²³⁷ ise, sözlü yargılama usulünde karşılık davanın dava dilekçesinin tebliğinden itibaren 10 gün içinde açılacağını savunmaktadır. Bizce de, karşılık dava ilk oturuma kadar değil, dava dilekçesinin tebliğinden itibaren 10 gün içinde açılmalıdır. Çünkü, HUMK'un sözlü yargılama usulüne ilişkin hükümlerinde, bu usulde karşılık davanın ne zamana kadar açılacağını gösteren bir hüküm yoktur. Buna göre, burada yazılı yargılama usulüne ilişkin hükümler uygulanmalıdır(HUMK.m.473/2).

4- Delillerin Gösterilmesi

İş mahkemesinde delillerin gösterilmesine geçmeden önce ispat konusuna değinmek istiyoruz. Bilindiği gibi, uyuşmazlık konusu vakıaların doğruluğu delillerle ispatlanır. İMK'da delillere ilişkin özel bir hüküm bulunmadığı ve iş mahkemelerinde uygulanan sözlü yargılama usulünde de yazılı yargılama usulüne yollama yapıldığı için,

²³⁵Yargıtay Hukuk Genel Kurulununun 5.3.1975 tarih ve E.7-263,K.279 sayılı kararı (Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.III,s.2316.

²³⁶Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.III,s.2776.

²³⁷Bilge/Önen,s.736.

yazılı yargılama usulünde ispat için geçerli olan kurallar, iş mahkemelerinde de aynen uygulanacaktır. Örneğin, normal durumun aksini iddia eden taraf, iddiasını ispat etmek zorundadır. Buna göre, imza attırıldığında bordronun boş olduğunu kanıtlamak, bunu iddia eden işçiye düşecektir. Bunun gibi, bir hukuki işlem olan hizmet akdinin HUMK.m.288'e göre senetle ispatlanması gerekir. Ancak, tarım işçisi örneğinde olduğu gibi, bazı işler hakkında yazılı hizmet akdi yapılmaması gelenek haline gelmişse, o zaman hizmet akdi HUMK.m.293/4 gereğince tanıkla ispat edilebilecektir²³⁸. Yargıtay'ın bu konudaki tutumu çelişkilidir. Yüksek mahkeme, kimi kararlarında hizmet akdinin tanıkla ispat edilebileceğini kabul ederken²³⁹, kimilerinde ise yazılı delille ispat edilmesi gerektiğine karar vermektedir²⁴⁰. Bizce de hizmet akdi bir hukuki işlem olduğundan ancak yazılı delille ispatlanabilmesi gerekir.

Biz çalışmamızda esas olarak yazılı yargılama usulüne yollama yapmakla beraber, çalışma kanunlarında bulunan ispata ilişkin bazı özel kanun hükümlerine değineceğiz.

Çeşitli kanun hükümlerine dayanılarak tutulan sicil ve kayıtlar aksi ispat edilinceye kadar delil teşkil ederler. Örneğin, TSGLK.m.24'e göre Çalışma Bakanlığı toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde bir anlaşmazlık çıktığı takdirde, bu sicildeki kayıtlar esastır. Sosyal Sigortalar Kanunu.m.130'a göre, "sigorta müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar muteberdir". Bunun gibi, İK.m.89'a göre, iş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili memurlar tarafından tutulan tutanaklar da aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. Yukarıda sayılan ve kanun hükümlerine göre tutulan sicil ve tutanaklardaki kayıtlar aksi sabit oluncaya kadar delil teşkil edecektir.

Öte yandan, İş Kanununun çeşitli maddeleriyle (İK.m.3, 30, 47, 58, 71, 79, 80, 93), işverene; bildirimde bulunma, ücret ödemelerini belgeleme, yüzdelerde toplanan paraların işçilere dağıtıldığını belgeleme, yıllık ücretli izin defterlerini tutma, işçi çizelgesi

²³⁸ Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.I,s.1549-1552.

²³⁹Yargıtay 10.HD'nin 20.12.1988 tarih ve E.3116,K.7545 sayılı kararı (Kurucu,a.g.e,s.767).

²⁴⁰Yargıtay 13.HD'nin 3.2.1981 tarih ve E.7216,K.643 sayılı kararı(Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.I,s.2263).

düzenleme, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar ve çocuklar için rapor sağlama ve teftiş defteri bulundurma yükümlülükleri getirilmiştir. Sosyal Sigortalar Kanununda ise, İş Kanununa benzer şekilde işverene ve Sosyal Sigortalar Kurumuna belge düzenleme ve bunları bildirme yükümlülükleri getirilmiştir (Sosyal Sigortalar Kanunu.m.8,10, 76, 79, 90, 116, 119, 132).

İşveren tarafından tutulan bu defter veya belgelerde kayıtlı hususlar bir kimsenin evrak veya defterine HUMK.m.304 anlamında (bir hakkın istifası veya ibrasını mutazammın) yazdığı kayıtlar olarak anlaşılmalıdır. Bu belgeler, istendiğinde mahkemeye verilecektir (HUMK.m.32/6).

Örneğin, yıllık iznin ve ücretlerin verildiğinin ispatı işverene düşer. İşveren yıllık ücretli izin verdiğini izni defteriyle ispat edebilir²⁴¹. Mahkeme bu defteri işverenden istediğinde, işveren bu defteri mahkemeye vermek zorundadır. Defterdeki kayıtlar da işveren aleyhine delil teşkil edecektir.

Çalışma kanunlarında yer bazı özel hükümlere değindikten sonra, şimdi, delillerin ne zaman ileri sürüleceğini inceleyeceğiz. Bilindiği gibi, hakim, sözlü yargılama usulünde, birinci oturumda, taraflara delillerini bildirmelerini söyler (HUMK.m.486). Taraflar, delilleri hazırsa, hemen o oturumda delillerini mahkemeye ibraz ederler. Bunun üzerine hakim delilleri inceler. Deliller, diğer tarafa tebliğ edilmeksizin incelenir. Ancak bu, delillerin tartışılmayacağı anlamına gelmez²⁴².

Hakim, taraflar delillerini getirmemişlerse, delillerini göstermeleri için bir süre vererek ikinci oturum gününü belirler. Kuru'ya göre²⁴³, yapılması gereken diğer işlemler (keşif, bilirkişi gibi), iki oturum arasında yapılmalıdır.

Uygulamada, taraflar, birinci oturumda dava ve cevap dilekçelerini tekrar etmekte ve delillerini bildirmek için süre istemektedirler. Böylece taraflar, delillerini kanunun

²⁴¹Taner Çöğenli, *Yıllık Ücretli İzin*, İstanbul,1982,s.173; Tunçomağ,a.g.e,s.181.

²⁴²İlhan Postacıoğlu, *Medeni Usul Hukuku Dersleri*,İstanbul,1975,s.663.

²⁴³Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*,C.III,s.2326.

ifadesine (HUMK.m.486) aykırı olarak birinci oturumda değil, ikinci oturumda bildirmektedirler. Bunun sonucunda da dava daha ilk oturumdan uzamaktadır.

Taraflar tahkikat bitinceye kadar delil gösterebilirler(HUMK.m.482). Ancak uygulamada bazı davalılar bu hükmü kötüye kullanmaktadır. Nitekim davalılar ilk oturumda, cevap layihalarını tekrar etmekte ve daha sonra hiçbir oturuma katılmamaktadırlar. Ancak, davalılar, mahkemenin hükmü vermek için belirlediği oturuma gelmekte ve HUMK.m.482'ye dayanarak tanık dinletmek istemektedirler. Bunun üzerine o zamana kadar tüm delilleri toplayıp inceleyen mahkeme, hüküm vereceği yerde davalının tanıklarını dinlemek zorunda kalmakta ve dava haksız olarak uzamaktadır.

Tarafların yargılama sırasındaki yükümlülüklerinden birisi de dürüstlük kuralına uygun davranmalarıdır. Taraflar, mahkemelerinin faaliyetini kötüye kullanmamalıdır²⁴⁴. Tarafların iddia ve savunmalarını dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanmadıkları takdirde iddia ve savunmaları mahkeme tarafından dinlenmez. Bu husus mahkemece de resen gözetilir²⁴⁵. Davanın sonuçlanmasının yukarıdaki şekilde haksız olarak uzatılması bu çerçevede değerlendirilmeli ve davalının dürüstlük kuralına aykırı hareket ettiği kabul edilmelidir. Dolayısıyla, davalının hükmün verilmesi için belirlenen oturumda getirdiği tanıklar dinlenmemeli; ayrıca, davalı, kötüniyetinden dolayı, karşı tarafın, vekiliyle kararlaştırdığı vekalet ücretini ödemek zorunda bırakılmalıdır(HUMK.m.421). Bundan başka davalıya HUMK.m.422 uyarınca para cezası verilmelidir.

Hemen belirtmek gerekir ki, davalının bu cezalara çarptırılması veya tanıklarının dinlenmemesi kötü niyetli olmasına bağlıdır. Davalı gerçekten o zamana kadar elde edemediği bir delili getirmişse veya davanın sonucuna etkili bir tanığı yeni bulmuşsa, kesin mehil vererek dava bir oturum daha uzatılmalıdır. Davalının haklı bir nedene dayanıp dayanmadığının takdiri ise hakime aittir.

²⁴⁴Yavuz Alangoya, *Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkeler*, İstanbul, 1979, s.117.

²⁴⁵Ramazan Arslan, *Medeni Usul Hukukunda Dürüstlük Kuralı*, Ankara, 1989, s.87.

Uygulamadaki bu sorunu gidermek ve davanın uzamasına engel olmak amacıyla İMK Tasarısının 9 ve 10'ncu maddelerinde yerinde düzenlemeler getirilmiştir. Bunlardan 9. maddeye göre: " Davacı, dava dilekçesiyle birlikte bütün delillerini, varsa yazılı belgelerini veya onaylı örneklerini, dinletmek istiyorsa tanık listesini davalı sayısından bir fazla olmak üzere mahkemeye vermek zorundadır. Davanın açılması sırasında delillerini vermeyen davacıya hakim haklı nedenlerin varlığı halinde 7 günlük ek bir süre verebilir. Bu süre geçtikten sonra delillerini vermediği takdirde eski hale getirme hali saklı kalmak üzere delillerini göstermekten vazgeçmiş sayılmasına karar verilir"²⁴⁶. İMK Tasarısının 10'ncu maddesi ise şöyledir:" Davanın açılması üzerine mahkemece davalı tarafa; dava dilekçesi ile tanık listesi örnekleri gönderilerek, tebliğinden itibaren yedi günü geçmemek üzere; varsa ilk itirazlarını davaya karşı diyeceklerini, yazılı delillerini ve tanık listesini bildirmesi istenir; davalı haklı nedenlerle verilen süre içinde bunları veremediği takdirde, hakim yedi günü geçmemek üzere davalıya ek süre verebilir. Bu süreler içerisinde davalı cevap vermediği , delillerini bildirmediği takdirde, eski hale getirme hakkı saklı kalmak koşuluyla delil bildirmekten vazgeçilmiş sayılmasına dosya üzerinde karar verilir ". Görüldüğü gibi, bu maddelerle, dava başlamadan önce davacı ve davalının delillerini bildirmesi ve hazır olanları sunmasıyla hızlı bir yargılama amaçlanmıştır. Böylece yukarıda bahsettiğimiz türden gecikmeler önlenmiş olacaktır.

Argun²⁴⁷, tasarının bu düzenlemesine karşı çıkmış ve tasarıdaki düzenlemeye göre davacının, davalının savunması belli olmadan tüm yazılı ve sözlü delillerini hasredeceğini, halbuki davacının davalının savunmasını bilmeden sunacağı delillerin çoğu zaman eksik, ilgisiz ve yetersiz kalabileceğini, bu nedenlerle davalının delil ve tanık listesinin davacıya tebliğiyle davacının da delillerini gözden geçirebilmesi gerektiğini savunmuştur.

Tarafların gösterdiği bu deliller yanında hakim de, dava konusuyla ilgili olduğu ölçüde, hizmet akdi ve toplu iş sözleşme örneklerinin, ücret bordlarının, izin defteri, teftiş defteri gibi kayıtların, denetimlere ilişkin bölge çalışma müdürlüklerinde bulunan tutanak

²⁴⁶ 1992 Tarihli İMK Kanun Tasarısı,s.3-4.

²⁴⁷ Argun Bozkurt, "İş Mahkemelerinin Kuruluşu, Görevleri ve Yargılama Usulü Hakkında Kanun Tasarısı İçin Öneri ve Eleştiriler", Ankara Barosu Dergisi,1994/3,s.442vd.

örneklerinin, Sosyal Sigortalar Kanunu prim bildirgesi örneklerinin getirilmesine veya seçilen bilirkişi tarafından bunların buldukları yerlerde incelenmesine karar verebilir²⁴⁸.

Uygulamada, hakimler, iş mahkemelerinde resen araştırma prensibi uygulanıyormuşcasına hareket etmekte ve bazı delilleri kamu düzeni gerekçesiyle resen toplamaktadırlar. Halbuki iş mahkemesinde taraflarca hazırlama ilkesi uygulanmaktadır. Bu ilkeye göre, dava malzemesi (bu deyimle maddi vakıalar ile bunların ispatı için gerekli olan ispat araçları anlaşılmaktadır²⁴⁹) sadece taraflarca mahkemeye getirilebilir, mahkemenin buna yetkisi yoktur. Bu durumda şu andaki uygulama kanuna aykırıdır.

Kuru²⁵⁰, iş davalarının çabuk ve basit biçimde sonuçlanabilmesi için, bu davalarda resen araştırma prensibinin kabul edilmesi gerektiği kanısındadır. Yazar, hakimın resen araştırma yetkisini kullanarak, duruşma gününden önce dosyayı bir duruşmada karar verebilecek şekilde hazırlaması gerektiğini belirtmektedir²⁵¹. Buna göre, hakim, ilk duruşmadan önce dava dosyasını iyice inceleyerek taraflar arasında ihtilaflı olan konuları tespit edecektir. Daha sonra tarafların gösterdiği delillerden hangilerinin inceleme konusu yapılması gerektiğini tespit ederek, bu delillerden mahkemeye verilmemiş olanları resen toplayacaktır. Diğer yandan, tarafların bildirdikleri şahit listelerindeki şahitlerin dinlenmesini dava için gerekli ve faydalı gördüğü takdirde bunları resen ilk duruşmaya davet edecektir. Ayrıca, tarafların anlaştıkları bilirkişiler varsa onları, yoksa resen seçeceği bilirkişileri ilk duruşmaya davet edecektir. Böylece, yazılan yazılara cevap geldikten ve dosya tamamlandıktan sonra hakim uyuşmazlık hakkında tam bir bilgi sahibi olacak ve ilk duruşmada karar verebilecektir. Sarısözen ve Çenberci de²⁵², Kuru'nun görüşüne katılmakta ve resen araştırma prensibinin yargılamanın hızlanmasına hizmet edeceğini belirtmektedirler.

²⁴⁸ Kurucu, a.g.e, s.742.

²⁴⁹ Alangoya, a.g.e, s.7.

²⁵⁰ Kuru, a.g.m, s.19.

²⁵¹ Nitekim böyle bir hüküm Alman İş Mahkemeleri Kanununda da vardır (ArbGG.m.56).

²⁵² Sarısözen, a.g.m, s.225; Çenberci, a.g.e, 155.

Bugün İsviçre'de 20 bin Frank'a kadar olan davalarda resen araştırma prensibi uygulanmaktadır²⁵³. Konusu işten çıkarma ve işletme yönetimine katılma olan davalarda ise herhangi bir parasal sınır öngörülmemiştir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi Alman iş mahkemelerinde iki değişik yargılama usulü (Urteilsverfahren ve Beschlussverfahren) uygulanmaktadır(bkz.s.79). Bu usullerin ilkinde (Urteilsverfahren) taraflarca araştırma prensibi uygulanmaktadır. Diğerinde ise (Beschlussverfahren) resen araştırma prensibi uygulanmaktadır. Uyuşmazlıkların tamamına yakın bölümünde ilk usulün uygulandığı gözönüne alındığında, Alman iş mahkemelerinde kural olarak taraflarca araştırma prensibinin uygulandığı söylenebilir²⁵⁴.

Burada, HUMK.m.75/3 hükmünü de gözardı etmemek lazımdır. Madde, hakime delillerin toplanması bakımından ek yetki vermekte ve dava malzemesinin taraflarca toplanmasına sınırlama getirmektedir²⁵⁵. Ancak bu yetkinin sınırı doktrinde tartışmalıdır. Kuru'ya göre²⁵⁶, hakim, bir vakıanın ispat edilememiş olması halinde ispat yükü kendine düşen tarafa delili olup olmadığını sorabileceği gibi, dava dosyasında usulüne uygun biçimde bildirilmiş olan delilin gösterilmesini ve verilmesini de hatırlatabilir. Buna karşılık, Alangoya, bu hatırlatmanın HUMK.m.75/2'ye dayanarak da yapılabileceği görüşündedir. Yazara göre, kanunun amacı tarafların dermeyan etmediği delillerin hakim tarafından celbini sağlamaktır. Maddenin bu şekilde yorumlanması hem gerçeğe ulaşmada faydalı olur, hem de sosyal niteliklidir. Çünkü, hakim bir savaş olarak nitelendirilen davada hiçbir şeye karışmayan, sadece savaş kurallarına uyulmasını gözleyen bir gözlemci olmaktan çıkarak, hukuk bilmeyen tarafı aydınlatacak ve bu tarafa delil temin etme yetkisine dayanarak yardımcı olacaktır²⁵⁷. İşte bu noktada, iş mahkemelerinde, hakim, hukuki bilgidен yoksun işçiye ait delilleri, delil temin yetkisine dayanarak toplayabilecektir.

Ancak, hemen belirtmek gerekir ki, HUMK.m.75/3, HUMK.m.74'ün bir istisnası değildir. Hakimin HUMK.m.75/3'e dayanarak delil istemesi, ancak iki tarafın iddiaları

²⁵³ Vogel, a.g.e, s.309.

²⁵⁴ Ansey/Kobenski, a.g.e, s.377.

²⁵⁵ Alangoya, a.g.e, s.162.

²⁵⁶ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.II, s.1391.

²⁵⁷ Alangoya, a.g.e, s.165-167.

çerçevesinde mümkündür²⁵⁸. Yoksa tarafların iddia etmedikleri birtakım vakıaları araştırmak ve bunlarla ilgili delil toplamak hakim yetkisinde değildir. Zaten taraflarca hazırlama ilkesini resen araştırma ilkesinden ayıran husus da budur. Hakim, işçinin mahkemeye bildirmedığı, fakat onun ileri sürdüğü iddialar içinde kalan ve iddialarını ispatlamaya yarayacak delilleri bizzat mahkemeye getirtip incelenmesini sağlayabilecektir.

Uygulamada mahkemenin istediği ve davayla ilgili olan belgeler, buldukları yerden ya çok geç gelmekte ya da hiç gelmemektedir. Bu durum özellikle işverenden bir belge (örneğin, ücret bordroları, yıllık ücretli izin defterleri vb.) istendiği zaman ortaya çıkmaktadır. İşveren veya işveren vekili istenen belgeleri göndermemekte ve bu yüzden duruşma 3 hatta 4 oturum uzamaktadır. Sonuçta, mahkeme tanık deliline başvurarak kararını vermekte, fakat bu karar eksik inceleme yapıldığı gerekçesiyle Yargıtay tarafından bozulmaktadır. Bu hususta mahkemede dava açmadan önce bölge çalışma müdürlüklerine başvurulması bir çözüm olabileceği gibi, işverene elindeki belge ve defterleri vermesi için bazı cezai yaptırımlar da getirilebilir.

İş mahkemelerinde bilirkişilik kurumu da çok büyük öneme sahiptir. Zira çok kere teknik hesaplama ve tespit için bilirkişiye gidilmesi gerekmektedir. Fakat, bilirkişi raporları istem tarihinden çok sonra mahkemeye verilmektedir. Gecikmenin sebeplerinden birisi bilirkişi azlığı nedeniyle dava dosyalarının bilirkişilerde yığılmasıdır. Öte yandan, bilirkişilerden gelen rapora taraflardan birisi itiraz ettiği takdirde, süreç tekrar başlamakta ve yargılamanın büyük kısmı bilirkişiden dosya beklemekle geçmektedir. Bu gecikmenin önlenmesi bilirkişilerin arttırılmasına ve hakimlerin, kendilerinin çözmesi gereken konuları bilirkişiye göndermemesine bağlıdır.

²⁵⁸Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 10.11.1976 tarih ve E.1155,K.2777 sayılı kararı (YKD.1977/2,s.668-669).

B- İKİNCİ OTURUM

1- Delillerin İncelenmesi

Biraz önce de belirttiğimiz gibi delillerin birinci oturumda sunulup incelenmesi gerekir. Birinci oturumda sunulmayan deliller ikinci oturuma kadar mahkemeye verilmelidir. Ayrıca hakim birinci oturumda tarafların ileri sürdükleri iddia ve savunmaları dikkate alarak gerekli gördüğü diğer delillerin de gösterilmesini isteyebilir (HUMK.m.486/3).

Sözlü yargılama usulünde, yazılı yargılama usulünde olduğu gibi delillerin tebliğine gerek yoktur (HUMK.m.487). Ancak delillerin incelenmesine ilişkin diğer hükümler yazılı yargılama usulünde olduğu gibidir (HUMK.m.473/2). Buna göre, deliller kural olarak mahkemede incelenir (HUMK.m.241/1); bazı durumlarda (HUMK.m.255, 259,324) mahkeme dışında da incelenebilir. Mahkemede veya mahkeme dışında yapılan delil incelemesi ve işlemleri tutanağa yazılır (HUMK.m.241/1). Deliller hep birlikte ve mümkün merteye aynı oturumda incelenir. Delillerin incelenmesi aynı oturumda mümkün olmazsa bitirilmesi için yeni oturumlar yapılır (HUMK.m.243/2).

2- Sözlü Yargılama

Delillerin incelenmesi bittikten sonra sözlü yargılama safhasına geçilecektir. Hakim, taraflara tahkikat sonucu hakkında(vekilleri hazır bulunuyorsa vekillerine) bir layiha vermelerini emir veya müsaade edebilir (HUMK.m.488). Kanunun incelenmesinden anlaşıldığı üzere hakim tarafların layiha vermelerine müsaade etmeye mecbur değildir. Taraflar layiha verdikleri takdirde, layihalarında tahkikatın sonucuna göre kendi iddia ve savunmalarının ispat edildiğini açıklar, delillerini kendilerine göre değerlendirir ve bunlardan sonuç çıkarırlar.

Hakim, taraflara layiha vermeleri için süre verdiği takdirde, sözlü yargılama bir sonraki oturuma ertelenir. Taraflara layiha vermeleri için süre verilmediği takdirde ise, sözlü yargılama üçüncü oturumda yapılır.

Sözlü yargılamanın yapılacağı oturumda, hakim taraflara kural olarak davacıdan başlamak suretiyle ikişer defa süre verir(HUMK.m.376/2). Ancak, hakim taraflara ikişer defadan fazla süre verme yetkisi de vardır²⁵⁹.

Sözlü yargılama usulünde taraflar tahkikatın sonucunu tartışarak kendi lehlerine sonuç çıkarmaya çalışırlar. Taraflar iddia ve savunmalarını bitirdikten sonra hakim sözlü duruşmanın sona erdiğini tefhim eder (HUMK.m.376/II).

Bundan sonra hakim kural olarak hükmün tefhimi için yeni bir oturum günü belirler. Ancak yargılamanın bittiği oturumda da kararımı zabıt katibine yazdırmak suretiyle hükmü tefhim etmesi mümkündür.

Hakimin hükmünü o oturumda tefhim edebilmesi için, hükmün gerekçesiyle birlikte tam olarak tutanağa geçirilmesi gerekir (HUMK.m.489). Eğer hakim hükmünü bu oturumda tefhim etmezse, hükmün tefhimi için üçüncü bir oturum günü belirlenecektir.

C- ÜÇÜNCÜ OTURUM VE HÜKMÜN VERİLMESİ

Yukarıda belirttiğimiz gibi, eğer ikinci oturumda taraflara layiha vermeleri için süre verilmişse, üçüncü oturumda sözlü yargılama yapılır. Hakim sözlü yargılama sonunda hükmü tutanağa yazdırarak tefhim eder.

Eğer ikinci oturumda layiha için süre verilmeyip sözlü yargılama yapılmışsa, üçüncü oturumda hakim hükmü sözlü olarak tefhim edecektir. Hükmün tefhimi için

²⁵⁹Mustafa Reşit Belgesay, *Teorik ve Pratik Adliye Hukuku*, C.II, İstanbul, 1945, s.295; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.II, s.2014.

tarafının hazır bulunmasına gerek yoktur. Her iki taraf veya bir taraf hazır bulunmasa bile, hakim hükmü tefhim edebilir.

Sözlü yargılama usulünde hükmün tefhimi, HUMK.m.381'e paralel olarak değiştirilen HUMK.m.489 hükmü ile düzenlenmiştir. Buna göre, kararın tefhimi, en az HUMK.m.388'de belirtilen hüküm sonucunun okunması suretiyle olur (HUMK.m.381/2)²⁶⁰. Hakimin davacının istek sonuçlarından her biri hakkında verdiği hükmü, taraflara yüklenen hak ve borçları, açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde duruşma tutanağına yazdırması ve bunu duruşmada okuması gerekir (HUMK.m.381/2,388 son). Hakim daha önce hükmünü gerekçesiyle birlikte yazmış olsa bile, hüküm fıkrasının sonucunun duruşma tutanağına tam olarak yazılması ve okunması gerekir. Hakim, zorunlu nedenlerle, kararını gerekçesi ile birlikte yazmadan yalnız hüküm sonucunu tefhim etmekle yetinebilir. Fakat, bu halde de tefhim edilen hüküm sonucunun açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde tutanağına geçirilmesi ve okunması gerekir (HUMK.m.381/2,388 son). Bu durumda tefhim edilen hüküm sonucuna kısa karar denir. Kısa karar hüküm fıkrası niteliğinde olduğu için, tefhimi ile hüküm hukuki varlık kazanır. Ancak, bu halde gerekçeli kararın tefhim tarihinden itibaren 15 gün içinde yazılması gerekir(HUMK.m.381/3).

III- İŞ MAHKEMELERİNDE KANUN YOLLARI

Bilindiği gibi kanun yolları, davanın taraflarına yanlış olan kararların tekrar incelenmesi ve değiştirilmesi imkanını sağlayan hukuki bir yoldur. İş mahkemelerinde kanun yolları için genel olarak yazılı yargılama usulündeki kurallar uygulanmakla beraber, İMK.m.8'de yazılı yargılama usulünden ayrılarak temyiz süresi ve karar düzeltme hakkında özel hükümler konulmuştur. Bunun dışındaki hallerde ise İMK.m.15'in yollamasıyla yine HUMK'daki hükümler uygulanacaktır. Örneğin, İMK'da yargılamanın iadesine ilişkin bir hüküm yoktur. Dolayısıyla, iş mahkemelerinde, yazılı yargılama usulünde yargılamanın iadesi için öngörülen kurallar uygulanacaktır. Biz de kanun yollarını bu esastan hareketle inceleyeceğiz.

²⁶⁰ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.III, s.3176.

A- TEMYİZ

Bir tarafın mahkemenin verdiği nihai kararı temyiz edebilmesi, o tarafın kararı temyiz etmekte hukuki yararının olmasına ve temyiz talebinin süresi içinde yapılmasına bağlıdır. Bu şartlar, iş mahkemelerinde de geçerlidir. Ancak, süre şartı açısından İMK'da, HUMK'dan ayrılan bir düzenleme getirilmiştir.

Asliye ve sulh hukuk mahkemelerinde temyize kararın tebliğinden itibaren 15 ve 8 gün içinde başvurulabilir. Halbuki iş mahkemelerinde bu süre 8 gündür ve tefhimden itibaren başlar. Taraflardan birisi mahkemede hazır bulunmamışsa, onun için temyiz süresi kararın kendisine tebliğinden itibaren başlayacaktır.

Hakim, iş çokluğu gibi nedenlerle, sadece hüküm sonucunu tefhim etmekle yetindiği hallerde, hüküm sonucunun tutanağa geçirilmesi ve hükümde davacının istekleri ile tarafların hak ve borçlarının tek tek belirtilmesi gerekir. Aksi takdirde hüküm tefhim edilmiş sayılmaz ve temyiz süresi, ancak, hakimin gerekçeli kararını taraflara tebliğiyle işlemeye başlar.

Öte yandan, kısa karar, kanuna uygun olarak tefhim edildiği halde, gerekçeli karar kısa karara aykırı hükümler içeriyor olabilir. Bu halde, kısa kararın tefhim tarihi temyiz süresinin başlangıcı olarak kabul edilemez. Temyiz süresi burada da gerekçeli kararın taraflara tebliği tarihinde başlayacaktır.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi iş mahkemesi bulunmayan yerlerde iş davalarına iş mahkemesi sıfatıyla o yerdeki asliye hukuk mahkemesi (vaya asliye hukuk mahkemelerinden birisi) bakar(Bkz.s.17). Asliye hukuk mahkemesi, davaya iş mahkemesi sıfatıyla baktığını kararında açıkça belirtmişse sorun yoktur. Temyiz süresi tefhimden itibaren 8 gün olacaktır. Buna mukabil, asliye hukuk mahkemesi, davaya iş mahkemesi sıfatıyla baktığını kararında açıkça belirtmediği takdirde temyiz süresinin kaç gün olacağı ve ne zaman başlayacağı tartışmalıdır. Yargıtay, dava, asliye hukuk mahkemesine iş mahkemesi sıfatıyla açıldığı halde, mahkemenin davaya iş mahkemesi sıfatıyla baktığını

tutanakta ve kararda belirtmemiş olmasının fiili durumu etkilemeyeceği görüşündedir. Nitekim 10. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin kararı şöyledir²⁶¹: " Dava iş mahkemesinde açılmıştır. Öbür yandan, mücerret davaya iş mahkemesi sıfatı ile bakıldığı hususunun tutanakta ve kararda belirtilmemiş olması hususu, bu fiili durumu bertaraf etmez. Esasen 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi açısından önemli olan, iş mahkemesi kurulmamış yerlerdeki iş mahkemesinin bakacağı davalara o yerde mevcut asliye mahkemesinin bakmak üzere görevlendirilmiş bulunup bulunmadığıdır; yoksa, maddede, iş mahkemesi sıfatıyla davaya bakıldığına ayrıca belirtilmesi gerektiği öngörülmemiştir. Bundan başka, anılan kanunun tespit ettiği bu hükmün bertaraf edilerek uzatılmasına cevaz yoktur...". Görüldüğü gibi Yargıtay'a göre, bu halde temyiz süresi 8 gündür ve tefhimle başlayacaktır (İMK.m.8).

Buna karşılık, Kuru²⁶², asliye hukuk mahkemesinin davaya iş mahkemesi sıfatıyla baktığını kararında açıkça belirtmesi gerektiğini, belirtmemişse temyiz süresinin 15 gün olacağını ve tebliğle başlayacağını savunmaktadır. Yazar, bu halde kararın bir asliye hukuk mahkemesi kararı olduğu görüşündedir.

Kanımızca, birinci görüş daha doğrudur. Mahkemenin, kararında, sırf şekli bir hususa uymadığı için temyiz süresini karar sanki asliye hukuk mahkemesince verilmiş gibi belirlemek hukuka aykırıdır. Bizce, fiili durum esas alınmalıdır. Buna göre, temyiz süresi birinci görüş doğrultusunda 8 gün olmalı ve tefhimle başlamalıdır.

İş mahkemelerinde verilen kararlarla ilgili olarak belirtmek istediğimiz diğer bir husus da temyiz edilemeyen kararlardır. Bilindiği gibi, ancak nihai kararlar temyiz edilebilir. Ara kararlar ise esas hükümlerle birlikte temyiz edilebilir. Diğer yandan, nihai kararların da tümü temyiz edilemez. Bizim konumuz açısından önemli olanları; belli bir miktarın altında olduğu için temyiz edilemeyen nihai kararlar ile özel kanun hükümleri gereğince temyiz edilemeyenler nihai kararlardır.

²⁶¹Yargıtay 10.HD'nin 17.5.1975 tarih ve E.9447,K.6456 sayılı kararı (YKD,1976/3,s.338-339).

²⁶²Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV,s.3850.

Özel kanun hükümlerince bazı nihai kararların kesin olduğu kabul edilmektedir. Bu tür nihai kararlara karşı temyiz yoluna başvurulamaz. Böyle kararlar Sendikalar Kanununda (Sendikalar Kanunu.m.25/2,30), Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanununda (TSGLK.m.15/2,36/2) ve İş Kanununda (İK.m.75) bulunmaktadır.

Örneğin, Sendikalar Kanunu.m.30'a göre, sendika temsilcilerinin işe iadelerini sağlamak için açılan davalarda mahkemenin verdiği karar kesindir. İş mahkemesinin bu kararlarına karşı temyiz yoluna gidilemez; ancak, şartları bulunduğu takdirde, yargılamanın iadesi yoluna gidilebilir. Yargılamanın iadesi talebi üzerine verilen karar da kesindir²⁶³.

İş mahkemelerinde verilen nihai kararların müddeabihî 20 milyon liranın altında bulunanları temyiz edilemez (HUMK.m.427/4). Bu husus, 1975 yılında verilen bir İçtihadı Birleştirme Kararına kadar aksi yönde uygulanmakta ve iş mahkemelerinden verilen nihai kararlar miktar ve değerine bakılmaksızın temyiz edilebilmekteydi²⁶⁴.

Ancak, 6.6.1975 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararıyla²⁶⁵ iş mahkemelerinden verilen nihai kararların HUMK.m.427/4'deki sınırı aşmayanlarının kesin olduğuna karar verilmiştir. Yargıtay'ın ilgili kararında bu husus: "...İMK'nunda salt ayrık hükümler düzenlenmiştir. İMK' da açıklık bulunmayan hallerde, HUMK'nun hükümlerinin uygulanması gerekir " denilerek belirtilmiştir. Bugün iş mahkemelerinin miktar veya değeri 20 milyon liranın altında kalan alacak davalarına ilişkin nihai kararları temyiz edilemez; yani kesindir.

Davacı veya davalı temyiz talebini yazılı yargılama usulündeki kurallara uyarak yapacaktır. Buna göre, temyiz talebi, dilekçe ile yapılmalıdır (HUMK.m.431). Temyiz dilekçesinin içeriği yazılı yargılama usulünde olduğu gibidir (İMK.m.15,HUMK.m.435).

²⁶³ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV, s.3301.

²⁶⁴ Erman, a.g.e, s.222.

²⁶⁵ 6.6.1975 tarih ve E.6.K.8 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı (Turgut Uygur, "İş Mahkemelerinde Verilen Kararlarda Kanun Yolları", Türkiye Noterler Birliği Dergisi, 1975/2, s.21)

Temyiz eden, 8 gün içinde temyiz dilekçesini verecektir. Yazılı yargılama usulünde, temyiz dilekçesi, hükmü veren mahkeme aracılığıyla karşı tarafa tebliğ olunur (HUMK.m.433). Bunun üzerine, karşı taraf, tebliğ tarihinden itibaren 10 gün içerisinde cevap dilekçesini hükmü veren mahkemeye veya bu mahkemeye gönderilmek üzere başka bir mahkemeye verir. Temyiz dilekçesine cevap veren, hükmü başta temyiz etmemiş olsa bile, cevap dilekçesiyle itirazlarını bildirerek hükmü katılma yoluyla temyiz edebilir(HUMK.m.433/3). Katılma yoluyla temyiz iş mahkemelerinde de uygulanıp uygulanmayacağı tartışma konusu olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin çoğunluk görüşü şu şekildedir²⁶⁶: "...İş Mahkemeleri Kanunu özel bir yasa olup temyiz hakkı ve süresi konusunda özel olarak düzenlemede bulunmuştur. Her ne kadar İş Mahkemeleri Kanununun 15. maddesinde 'bu kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanununun hükümleri uygulanır' denilmiş ise de belirtilen alanda özel bir düzenleme getirildiğinden az önce metni anılan 15. madde hükmünün iş davalarında uygulama yeri yoktur. Aksi görüş kabul edildiği takdirde şu sakıncalar ortaya çıkacaktır: Kararın her iki tarafın yüzüne karşı verildiğini kabul edelim. Esas kararın temyiz hakkının kullanılması için tebliği gerekmediği halde temyiz etmeyen tarafa Usulün değişik 433/2 maddesi uyarınca kararı temyiz edip etmeyeceğinin belirlenmesi için temyiz dilekçesinin tebliği gerekecektir. Bunun ise iş mahkemelerinde görülen davalara egemen bulunan çabukluk,kolaylık ve ucuzluk ilkelerine ne kadar ters düştüğünü açıklamaya gerek yoktur. Diğer taraftan esas kararın temyizi için 8 günlük süre olduğu halde 5521 sayılı yasanın 8. maddesiyle bağdaşmayacak biçimde Usulün 433/2 maddesi ile 10 günlük temyiz süresinin kabulü sonucu doğacaktır. Karma bir sistemin benimsenmesi yolundaki görüş ise kanun koyucunun yetki alanına giren yasa hükümlerini değiştirme anlamını taşır. Bu nedenlerle, iş mahkemelerine verilen kararların temyizi konusunda İş Mahkemeleri Kanununun 8. maddesi ile getirdiği özel hüküm karşısında Usulün 2494 sayılı yasayla değişik 433. maddesinin uygulama yeri yoktur.

Buna mukabil, karşı oy yazısında, İMK'daki özel hükümlerin İMK.m.5, 7 ve 8. maddeler olduğu, bunlar dışındaki hallerde HUMK hükümlerinin uygulanacağı, bu nedenle HUMK.m.433'ün de HUMK'daki diğer hükümler gibi uygulanması gerektiği

²⁶⁶ Yargıtay 9. HD'nin 9.3.1984 tarih ve E.1150,K.2552 sayılı kararı (YKD 1984/8,s.1201-1202).

savunulmuştur. Çoğunluk görüşündeki 8 günlük temyiz süresinin aşıldığı ve 10 güne çıktığı görüşüne de karşı çıkmaktadır. Bu görüşe göre, asıl temyiz süresinin 8 gün, katılma yoluyla temyiz 10 gün olması çelişki yaratmaz. Çünkü, temyiz isteklerinin nitelikleri farklıdır. Aynı durum sulh hukuk mahkemeleri için de geçerlidir. Zira sulh mahkemesi kararlarının temyizi için 8 günlük süre kabul edildiği halde HUMK.m.433/3 sulh mahkemelerinde de uygulanmaktadır.

Kanaatimizce, her ne kadar yargılamayı uzatacak olsa da, ikinci görüş kabul edilmelidir. İMK'da özel hükümler açıkça sayılmış ve bunun dışındakiler için HUMK'a yollama yapılmıştır(İMK.m.15). Kanundaki bu açıklık karşısında HUMK'daki her hüküm için, ayrı ayrı, iş mahkemelerinde uygulanıp uygulanmayacağı tartışmasına girmek yanlıştır. Bu nedenle ikinci görüş kanuna daha uygundur.

Bugün iş davalarının temyiz incelemesi Yargıtay'ın 9 ve 10'ncu Hukuk Dairelerinde yapılmaktadır. 9. Hukuk Dairesi; İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanunundan kaynaklanan uyuşmazlıkları, 10. Hukuk Dairesi ise Sosyal Sigortalar Kanunu ve Bağ-Kur Kanunundan kaynaklanan uyuşmazlıkları karara bağlamaktadır. Temyiz istemi duruşmalı olabileceği gibi, duruşmasız da olabilir (HUMK.m.438/1). HUMK'daki incelemenin duruşmalı yapılmasına ilişkin kurallar, İMK'da hüküm bulunmadığı için burada da uygulanır (HUMK. m.438).

Kuru²⁶⁷, Yargıtay'da duruşma yapılmasına gerek olmadığı kanısındadır. Yazar, iş davalarının niteliği itibarıyla çabuk bitirilmesi gereken davalar olduğunu, bu davalara ilişkin temyiz incelemesinin duruşmalı yapılması halinde davaların sonuçlanmasının çok uzayacağını, bu nedenle iş mahkemelerinde duruşmalı inceleme yapılamamasını savunmaktadır.

²⁶⁷ Kuru,a.g.m,s.29;Egemen/Temiz,a.g.e,s.966.

B- KARAR DÜZELTME

Olağan kanun yollarından ikincisi olan ve Yargıtay'ca verilen kararların sınırlı bazı sebeplerin varlığı halinde, istem üzerine tekrar aynı dairece gözden geçirilerek incelenmesini öngören karar düzeltme yolu, İMK.m.8 ile iş davaları için kapatılmıştır. Böylece, iş mahkemesinin kararlarının temyizi üzerine verilen Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme yoluna gidilemeyecektir.

Bunun gibi, ayrı iş mahkemesi bulunmayan yerlerde, iş davalarına bakan asliye hukuk mahkemelerinin kararlarının temyizi üzerine verilen Yargıtay kararlarına karşı da karar düzeltme yoluna gidilemeyecektir²⁶⁸. İş davalarında karar düzeltme yolunun kapatılmasını düzenleyen 8.madde hakkında Adalet Komisyonu raporunda gerekçe belirtilmemiştir²⁶⁹. Kanun tasarisının Meclisteki görüşmeleri sırasında da bu madde hakkında herhangi bir tartışma yapılmamış ve madde doğrudan kabul edilmiştir²⁷⁰. Ancak bugün bu imkanın iş mahkemelerinde olmaması önemli bir sorundur.

İMK'nun karar düzeltme yolunu iş davalarında kapamasının nedeni; iş davalarının hızlı biçimde sonuçlandırılmasını sağlamaktadır. Gerçekten, iş davaları nitelikleri itibariyle çabuk karara bağlanması gereken davalardır. İMK'nu da bu amaca ulaşmak için iş davalarında karar düzeltme yolunu kapamıştır²⁷¹.

Karar düzeltme yolu Tanzimat devrindeki tek hakimli ve tek dereceli mahkeme sisteminden çok hakimli ve birkaç dereceli mahkeme sistemine geçişte kabul edilmiştir. Bu yolun yararlı olduğunu düşünenler olduğu gibi, karşı çıkanlar da vardır²⁷². İş mahkemelerinde karar düzeltme yoluna ihtiyaç olup olmadığı ise kendi özel koşulları içerisinde değerlendirilmelidir.

²⁶⁸ Necip Bilge, *Medeni Yargılama Hukukunda Karar Düzeltme*, Ankara, 1973, s.124.

²⁶⁹ Adalet Komisyonu Gerekçesi, TBMM Tutanak Dergisi, C.23, S.Sayı.131, s.8.

²⁷⁰ Meclis Görüşmeleri, 23.1.1950, TBMM Tutanak Dergisi, D.8, C.23, T.4, B.33, s.299-300.

²⁷¹ Bilge, a.g.e, s.124.

²⁷² Bu konudaki tartışmalar hakkında geniş açıklama için bakınız. Bilge, *Karar Düzeltme*, s.90-97. Ayrıca Bkz. Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.IV, s.3455; Üstündağ, *Medeni Yargılama Hukuku*, s.878.

Bugün, karar düzeltme yolunun iş davaları için gerekip gerekmediği tartışmalıdır. Kuru²⁷³, İMK.m.8 hükmünün çabukluk ilkesine uygun olduğunu, dolayısıyla korunması gerektiğini düşünmektedir.

Buna karşılık Ozanoğlu²⁷⁴, iş davalarının sayısının, sanayideki gelişme, çalışanların sayısının artması ve bilinçlenmesi, sosyal güvenlik tedbirlerinin artmasıyla kanunun kabul edildiği yıllara göre çok arttığını; buna karşılık Yargıtay'ın temyiz incelenmesine çok az zaman ayırabildiğini; iş davalarında adaletin hatasız gerçekleşmesinin sürata yeğ tutulması gerektiğini; bu nedenlerle karar düzeltme yolunun iş davalarında da tanınması icap ettiğini savunmaktadır. Bilge de²⁷⁵, karar düzeltme yolunun açık tutulmasının adaleti gerçekleştirme bakımından daha uygun olacağı kanısındadır.

Köseoğlu²⁷⁶, iş davalarında bu yolun tamamen kapatılmaması gerektiği kanısındadır. Yazara göre, karar düzeltme yolunun iş davalarının uzamasına neden olacağı iddiası bazı önlemlerle aşılabılır. Buna göre, toplu iş sözleşmelerinden, iş akitlerinden ve iş mevzuatından doğan uyuşmazlıklarla, iş kazası nedeniyle açılan tazminat davalarında müddeabih yönünden bir sınır konulmalıdır. Yargıtay'daki inceleme bir ay gibi bir süre içinde sonuçlandırılmalı ve karar düzeltme talebinin reddi halinde, talepte bulunan tarafa günün şartlarına uygun bir para cezası verilmelidir.

Karar düzeltme yolunun kapalı olması uygulamada birtakım sorunlara neden olmuştur. Nitekim bazı hallerde yerel mahkemelerin açıkça hatalı olan kararları Yargıtay tarafından da onanmıştır. Ancak, kararlardaki yanlışlıkların çok açık olması Yargıtay'ı bu yanlışlıkları ortadan kaldırmak için çeşitli çözüm yolları aramaya itmiştir. Yargıtay'ın iş davalarında karar düzeltme yolu olmamasına rağmen karar düzeltme amacıyla kullandığı en yaygın yol karar tavgizidir. Yüksek mahkeme, kendisine hükmün tavgizhi yoluyla başvurulduğunda, sanki karar düzeltme işlemi yapıyormuş gibi kararın içeriğini

²⁷³ Kuru, a.g.m.s.29.

²⁷⁴ İlham Teoman Ozanoğlu, "İş Davalarında Karar Düzeltme Yoluna Duyulan İhtiyaç", *Adalet Dergisi*, 1972/3, s.243.

²⁷⁵ Bilge, a.g.e.s.125.

²⁷⁶ Haluk Köseoğlu, "İş Davalarında Kanun Yolları", *Ankara Barosu Dergisi*, 1968/3, s.482-483.

değiştirmektedir. Nitekim, bir olayda, müterafik kusurlu davalı, kusur oranı üzerinde bir tazminata mahkum edildiği gerekçesiyle hükmü temyiz etmiş, Yargıtay hükmü başka sebeplerden bozmuş, fakat davacının tazminata ilişkin itirazına bozma kararında hiç değinmemiştir. Hüküm lehine bozulan davalının hükmün tavgizini istemesi üzerine ise, Yargıtay bozma ilamında unuttuğu itirazlar hakkında karar düzeltme sonucunu doğuran bir tavgiz işlemleri gerçekleştirmiştir. Böylece bozmanın anlam ve kapsamı değışmiştir²⁷⁷. Halbuki tavgizle sadece hüküm sonucundaki müphem veya karışık ifadeler açıklanır, yoksa kararın anlam ve kapsamı değıştirilemez (HUMK.m.455). Bir başka kararda ise, davacı, hükmü, süresi geçtikten sonra temyiz ettiği halde ilk derece mahkemesi ve Yargıtay bu durumun farkına varmamış ve hüküm Yargıtay'ca bozulmuştur. Daha sonra davalı hükmün tavgiz yoluyla kaldırılmasını isteyince, bu defa Yargıtay yaptığı yanlışlığın farkına varmış ve bozma ilamının yok sayılmasına karar vermiştir²⁷⁸. Yüksek mahkemenin kararı özetle şöyledir: " Anılan hükmün süresinde temyiz edilmeyerek kesin hüküm niteliğini ve gücünü kazandığı açıktır. Kesinleşen hükmün ise, kanunen ayrıktutulmuş durumlar dışında, yeniden inceleme konusu yapılması mümkün değildir. Anayasa'nın 132. maddesinin dayandığı temel ilke ve HUMK'nun kanun yoluna ilişkin hükümleri, buna kesin olarak cevaz vermemektedir. Şu duruma göre, Yargıtay bozma ilamını yok saymak zorunludur. 5521 sayılı Kanunun karar düzeltme yolunu kabul etmemesi, bu zorunluluğu, başkaca arttırmaktadır...Bir Yargıtay Hukuk Genel Kurul kararında da açıklandığı üzere Yargıtay'a verilen bir dilekçenin hukuki niteliği, onda gösterilen sebeplerin hukuki niteliği gözönünde tutularak belli edilebilir; yoksa, dilekçe sahibinin onu şu, ya da bu ad ile anmasının hukukça bir önemi olmaz. Dilekçe sahibi tarafından vaki istek, güttüğu amaç itibariyle bir tavgiz değil, varolan bir yanlışlığın haber verilmesi niteliğindedir. Esasen olayda HUMK.m.455 ve ardından gelen maddelerinde öngörülen tavgiz durumu da sözkonusu değildir. Diğer taraftan, Yargıtay'ın haber aldığı bu tür bir yanlışlığı düzeltmesine de kanuni bir engel yoktur. Zira bu durumda, kesin hüküm halinde olduğu gibi inceleme yasağı hali düşünülemez. Kaldı ki Yargıtayca verilecek karar, önceki kararın kaldırılması anlamında olmayıp o kararın hukuken yok sayılması anlamına gelmektedir".

²⁷⁷ Yargıtay 9.HD'nin 4.3.1971 tarih ve E.12686,K.2742 sayılı kararı (Ozanoğlu,a.g.m.s.247-248).

²⁷⁸ Yargıtay 9.HD'nin 13.2.1967 tarih ve E.1057,K.1095 sayılı kararı (Çenberci,a.g.e.s.205-206).

Yargıtay, bazen, karar düzeltme yolunun kapalı olmasına rağmen, yanılma açık olduğu için, karar düzeltme talebini kabul etmek zorunda kalmıştır. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararı şöyledir²⁷⁹: " Dava iş güvenliği kurallarına aykırı davranış sonucu meydana gelen zararların ödetilmesinden ibarettir. Mahkeme taraflarca düzenlenen taahhütnamenin bir icra niteliğinde bulunduğu gerekçesiyle davayı reddeylemiş ve bu karar Yargıtay özel dairesince de onanmıştır. Bu kere davacı karar düzeltme isteğinde bulunmuştur...Mahkemenin iş kazası nedeniyle uğranılan zararları hüküm altına alması gerekli iken ilamda yazılı sebep ve düşüncelerle davayı reddetmesi yasaya ve usule aykırıdır. O halde HUMK.m.440'a uygun olan karar düzeltme isteği kabul olunmak gerekir". Halbuki İMK.m.8'in hükmü açıktır ve iş mahkemelerinde görülen davalara karşı karar düzeltme yoluna gidilemez.

Kanımızca, artan önemi ve sayısı nedeniyle iş davalarında karar düzeltme yolunun kabul edilmesi bir zorunluluk olmuştur. Yargıtay'ın temyiz incelemesi sırasında dosya başına ayırdığı zaman ve incelemeyi yapanların hata yapma ihtimalleri dikkate alındığında, gerçeğe ulaşmak için salt temyiz incelemesi yeterli değildir. Buna rağmen İMK tasarısında karar düzeltme yolu kabul edilmemiş ve yerel mahkeme kararlarına karşı istinaf mahkemelerine gidilebileceği belirtilmiştir. Ancak bu mahkemelerin kuruluşuna kadar da karar düzeltme yoluna başvurulamayacağı belirtilmiştir ki bizce son derece yanlış bir tutumdur. Çünkü, istinaf mahkemelerinin ne zaman kurulacağı belli değildir. Halbuki iş mahkemelerinde karar düzeltme yolu acil bir ihtiyaç olarak kendisini hissettirmektedir. Bu nedenle, yapılacak bir kanun değişikliğiyle, iş mahkemelerinin kararlarına karşı karar düzeltme yolunun mutlaka açılması gerekir. Zira, iş davaları nitelikleri itibariyle ölümle neticelenen veya genç yaşta büyük oranda maluliyete yol açan, kısmen de dava değerleri çok yüksek olan davalardır.

Gerçi karar düzeltme incelemesinin aynı kurul tarafından yapılacak olması bu incelemede farklı sonuç çıkabileceğine dair tam bir güven vermemektedir. Oluşum biçimi değişmeyen kurulun eski kararının etkisi altında kalması ve bu kararını benimseme eğiliminde olması psikolojik bir olaydır. Ancak, bu psikolojik etkinin ortadan kaldırılması,

²⁷⁹ Yargıtay 9. HD'nin 22.3.1971 tarih ve E.8651,K.8550 sayılı kararı (Ozanoğlu,a.g.m.s.250-251).

karar düzeltmenin tamamen başka bir kurul tarafından yapılması, bu mümkün olmadığı takdirde kurulda yer alan üyelere yeni üyelerin eklenmesiyle mümkün olabilir²⁸⁰.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi Alman Hukukunda iş mahkemeleri üç derecedir(Bkz.s.8). Birinci derecedeki iş mahkemelerinin kararlarına karşı istinaf yolu mevcuttur. Ancak, bu yola gidilebilmesi için uyuşmazlığın değerinin 800 markı geçmesi veya uyuşmazlığın prensip önemine²⁸¹ sahip olması gerekir. İstinaf mahkemesinin kararlarına karşı temyiz yoluna başvurabilmek için ise, istinaf mahkemesinin talep sahibinin temyize başvurulabileceğini kabul etmesi gerekir. İş Mahkemeleri Kanununun 72. paragrafı hangi hallerde temyize başvurulabileceğini göstermektedir²⁸².

IV- İş Mahkemelerindeki Yargılama Usulünün Diğer Özellikleri

A- Çalışma Zamanı Açısından

Mahkemeler, resmi iş günleri ve iş saatlerinde faaliyet gösterirler. Resmi tatil günlerinde çalışmazlar. Buna karşılık, günlük yargılama listesinde bulunan işler, tatil saati gelmesine rağmen bitmemişse, tatil saatinde de yapılabilir. Ayrıca keşif, delil tespiti, ihtiyati tedbir ve ihtiyati haciz gibi yapılması zorunlu ve acele olan işler de bu saatler dışında yapılabilir (HUMK.m.81).

İMİK'da iş mahkemelerinin çalışma zamanlarının ihtiyaca göre haftanın uygun gün ve saatleri dikkate alınarak Adalet Bakanlığı tarafından belirleneceği öngörülmüştür (İMİK.m.9).

İMİK.m.9 hükmü, işçilerin ücret kaybına uğramadan mahkemeye gelebilmeleri amacıyla konulmuştur. Zira, işçiler çalışma saatlerinde mahkemeye gitmek zorunda kahlırlarsa ücretlerini eksik alacaklardır²⁸³. Bu husus, Adalet Komisyonu raporunda:

²⁸⁰Bilge,a.g.m.s.308.

²⁸¹ Üstündağ,Medeni Yargılama Hukuku,s,804.

²⁸² Schneider/Grossmann,a.g.e.s,386-388.

²⁸³ Turan,a.g.e.s.295.

"...ehemmiyeti küçümsenemeyecek bir diğer amilde, işçinin muntazaman iş başında bulunmak zorunda olması ve çalışmadan geçen zamanlar için ücretdan mahrum kalma endişesidir..." denilerek belirtilmiştir²⁸⁴.

Meclis görüşmeleri sırasında da, bir milletvekili, İMK.m.9'un konuluş amacını: " İşçinin mahkemeye gittiği zamanlarda ücreti kesilir, bunu düşünerek iş mahkemelerinde iş görme görevi kendisine verilmiş hakimin, çalışacağı zaman cumartesi günü mesai bitiminden sonra, pazar günü veyahutta diğer memleketlerde olduğu gibi, mahkemelerin teşekkülü daima iş saatleri dışında vazife verilecek zamanlar olacaktır " diyerek açıklamıştır²⁸⁵.

İş Mahkemeleri Kanununda çalışma zamanının iş saatlerine göre düzenlenmesinin öngörülmesine rağmen, uygulamada buna uyulmamaktadır.

Bir görüşe göre ²⁸⁶, İMK.m.9 hükmünün uygulanmaması hakimlerin gerekli hassasiyeti göstermemelerinden kaynaklanmaktadır. Bizim de kabul ettiğimiz bir başka görüşe göre ise²⁸⁷, ulaşım ve iletişim olanakları geliştiği için iş mahkemelerinin ayrı çalışma saatleri belirlemesine gerek yoktur. Öte yandan, sendikaların işçilere yaptığı hukuki yardımda işçilerin davalarının takibini kolaylaştıracaktır (Sendikalar Kanunu.m.32). Ayrıca, günümüzde çalışma saatleri çok çeşitlilik kazanmıştır. Bütün bu saatleri dikkate alarak mahkemenin çalışma zamanını belirlemek sıkıntı ve karışıklığa yol açacaktır.

Adli tatilde bakılacak işler HUMK.m.176'da sayılmıştır. Maddenin 6.fikrasında "hizmet akdinden doğan davalara" adli tatilde de bakılacağı belirtilmiştir. Buna göre, hizmet akdinden doğmayan fakat iş mahkemesinde görülen davalara (örneğin, TSGLK'dan doğan uyuşmazlıklar) adli tatilde bakılacak mıdır? Bizce, maddenin gerekçesi de²⁸⁸

²⁸⁴ Adalet Komisyonu Raporu, TBMM Tutanak Dergisi, C.23, S. Sayısı 131, s.2

²⁸⁵ TBMM Tutanak Dergisi, D.28, C.23, T.4 B.33, S.304-305.

²⁸⁶ Turan, a.g.e, s.295.

²⁸⁷ Kurucu, a.g.e, s.894.

²⁸⁸ Nitekim TBMM Komisyon gerekçesinde de HUMK.m.176/4 hükmünün, eşitliği sağlamak ve işçi tarafından olsun, işveren tarafından olsun, bu konudaki bütün davaları içine alacak bir anlam kazandırmak amacıyla hizmet akdinden doğan davalar şeklinde değiştirildiği belirtilmiştir. Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV, s.3789.

gözönüne alınarak, bu deyim " iş mahkemelerinde görülen bütün davalar " şeklinde anlaşılmalıdır.

Nitekim uygulamada iş mahkemeleri adli tatilde de yargılama yapmaktadırlar. Kuru ²⁸⁹, iş mahkemelerinin kararlarını inceleyen Yargıtay 9. ve 10. Hukuk dairelerinin de adli tatil tatilde çalışması gerektiğini düşünmektedir.

B- Harçtan Muafiyet Açısından

İMK'nunda iş mahkemelerinde açılan davaların tebligat ücretinden ve her türlü resim ve harçtan muaf olacağı kabul edilmiştir(İMK.m.11). Bu madde, işçilerin davalarını daha masrafsız takip edebilmeleri amacıyla konulmuştur. İş davalarının ucuza halledilmesi İMK'nun amaçlarından biridir. Çünkü, ekonomik açıdan güçsüz olan işçi, bir de yargılama harçlarını ödemek zorunda kalırsa, davasını açmaktan vazgeçebilecektir. Bu ise işçiyi koruma ilkesine aykırı düşer.

Nitekim Alman iş mahkemelerinde yargılama masrafları genel mahkemelere göre düşük tutulmuş ve bazı hallerde işçiye harçtan muafiyet tanınmıştır (Urteilsverfahren)²⁹⁰. Örneğin, taraflar iş mahkemesi veya istinaf mahkemesinde uzlaştıkları takdirde kendilerinden hiçbir yargılama masrafı alınmamaktadır(ArbGG.m.12). Birinci derecede yargılama masrafları aynı derecedeki diğer mahkemelere göre 3 kat daha az alınmaktadır. İstinaf ve temyiz mahkemesinde alınan yargılama masrafları ise diğer yargılama usullerine göre 8/10 daha düşüktür. Son olarak, işçinin yargılama masrafları nedeniyle dava açmaktan vazgeçebileceği düşüncesiyle, ilk derecedeki iş mahkemesinde davayı kaybeden davalının, karşı tarafın avukatlık ücretini ödemeye mahkum edilemeyeceği hükme bağlanmıştır²⁹¹. İsviçre'de, kural olarak konusu 20.000 Frank'a kadar olan iş davaları harçtan muaf

²⁸⁹ Kuru,a.g.m,s.31.

²⁹⁰ Buna karşılık işletme yönetimiyle ilgili bazı hallerde uygulama bulan diğer yargılama usulünde (Beschlussverfahren)hiçbir yargılama masrafı alınmaz. Hilger Keil,**Gerichts Kosten und Prozess Kostenhilfe**, München,1989,s.483;Schneider/Grosmann,a.g.e.s,383.

²⁹¹ Ancak bu hüküm sadece birinci derecede geçerlidir. Buna mukabil, istinaf ve temyiz mahkemesinde davayı kaybeden taraf karşı tarafın avukat masraflarını karşılamak zorundadır. Halbach/ Paland/Scwedes, a.g.e,s.543-544.

tutulmuştur. Ancak Freiburg ve Genf kantonlarında iş davaları 20.000 Frank'ın üzerinde olsalar dahi harçtan muafırlar²⁹².

İMK.m.11'nci maddesi, ilk şeklinde sadece tebligat ücreti, resim ve harçları kapsamakta, buna karşılık, yargılama masrafları bu muafiyetin dışında kalmaktaydı. Dolayısıyla, vekalet ücreti davada haksız çıkan tarafa yükletiliyordu²⁹³. Bunun gibi, şahit ve bilirkişi ücretleri muafiyet kapsamında değildi²⁹⁴.

İMK'nun 11. maddesinin " İş mahkemelerinde açılan davalar her türlü resim ve harçtan muafır" şeklindeki hükmü, 21.11.1980 tarih ve 2345 sayılı Harçlar Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 3. maddesiyle yürürlükten kalkmıştır. Böylece, iş davalarında harçtan muafiyet Harçlar Kanunu'nun 123. maddesine göre belirlenmeye başlamıştır. Diğer taraftan İMK.m.11'e, "Türkçe bilmeyen yabancı uyruklu kişilerin taraf oldukları iş davalarında mahkemece çağrılacak tercüman ve mütercim ücreti, mütakabiliyet şartı ile Devlet Hazinesinden karşılır " hükmü konulmuştur. Daha sonra, bu hükme dayanarak, Alman hükümetiyle, mektup teatisi yoluyla, iş mahkemelerinde tercüman ve mütercim masraflarının karşılıklı olarak ödenmesine ilişkin bir anlaşma imzalanmıştır²⁹⁵.

Bugün, işçilerin iş mahkemelerinde açtıkları davaların hangi ölçüde harçtan muaf olacakları HK.m.123'e göre belirlenecektir. HK.m. 123 'e göre: "İş Kanununa tabi işçilerin ve çırakların iş mahkemelerindeki dava ve bu mahkemelerden almış oldukları ilamların takiplerinde harçtan muafiyet, gündelikleri 200 lira veya aylık ücretleri 6000 lirayı geçmeyen işçiler ve çıraklar hakkında uygulanacaktır "

Bugünkü düzenleme çerçevesinde, bir işçinin harçtan muafiyetten yararlanması, iki koşulun birarada bulunmasına bağlıdır. İlk koşul işçinin İK.m.1 anlamında işçi olmasıdır. Böylece, İK.m.2 ve İK.m.5 nedeniyle İş Kanunu kapsamı dışında bırakılanlar

²⁹² Vogel,a.g.e,s.340-344.

²⁹³ Çenberci,a.g.e,s.103.

²⁹⁴ İzveren,a.g.e,s.445.

²⁹⁵ Resmi Gazete 5.8.1981 Sa.17419,s.1-3.

HK.m.123'deki muafiyetden yararlanamazlar. Kanun açıkça işçi dediği için, işveren yargı muafiyetinin kapsamı dışındadır. Zaten hayatın olağan akışı da bunu gerektirir.

Halbuki İMK.m.11'in ilk metninde bulunan " iş mahkemelerinde açılan davalar ... harçtan muafır " hükmü, işvereni de bu kapsam içine alacak şekilde kaleme alınmıştır. Bu durumun gerekçesi, Adalet Komisyonunda: "...Hükümet tasarısındaki maddenin sadece işçiler tarafından açılan davaların tebligat ücretinden ve her türlü resim ve harçlardan muaf olduğunu ifade etmekte olduğu görülerek, davanın işçi tarafından açılması aleyhine neticelenmesi takdirinde dahi kanunun istihdaf ettiği gayeye uygun bir himayenin gerçekleşmesi için bu muafiyetin işverenler tarafından açılan davalara da şamil olmasının gerek işçilerin menfaati ve gerekse tatbikatın selameti bakımından zaruri bulunduğu düşünülmüş ve Hükümet tasarısındaki ' işçiler tarafından' kaydı çıkarılarak muafiyetin mutlak ve mütakabil mahiyette olmasını sağlayacak şekilde tespit olunmuştur"²⁹⁶. Nitekim, işveren dava açarken harç ödemek zorunda bırakılırsa ve işçi davayı kaybederse, yargılama giderleri haksız çıkan tarafa yükletileceği için (HUMK.m.417/1), işçi, işverenin başta ödediği harcı ödemek zorunda kalacaktır. İşveren, harçtan muaf tutulduğu takdirde ise işçi davayı kaybetse bile harç ödemek zorunda kalmayacaktır²⁹⁷.

Kanaatimizce, HK.m.123'de olduğu gibi, harçtan muafiyet hakkının sadece işçiye tanınması daha yerindedir. Çünkü, harçtan muafiyetin amacı, dava açmak isteyen işçinin yüksek harçlar nedeniyle bu hakkını kullanmaktan çekinmesini önlemektir. Bunun için, işçinin açacağı davada harçtan muaf tutulması yeterlidir. Ayrıca, işverenin dava açarken harçtan muaf tutularak, işçinin davasını kaybetse dahi harç ödemek zorunda bırakılmamasına gerek yoktur. Bu halde, işçi davada haksız çıktığına göre harç kendisine yükletilmelidir(HUMK.m.417/1).

²⁹⁶ Adalet Komisyonu Raporu, TBMM Tutanak Dergisi,C.23,S.Sayı,131,s.9.

²⁹⁷ Nitekim Alman İş Mahkemeleri Kanununda da birinci derecede mahkeme masrafları dışındaki masrafların davayı kaybeden tarafa yükletilemeyeceği hükme bağlanmıştır(ArbGG.m.12 a 1). Brox,a.g.e, s.273.

Muafiyetten yararlanmanın ikinci koşulu; işinin ücretinin Harçlar Kanununda belirtilen sınırlar içinde olmasıdır. Ücretle kastedilen; temel ücrettir²⁹⁸. Ancak, ücret ekleri hesaba katılmasa da, kanunda belirtilen sınır günün ihtiyaçlarının çok gerisindedir. Bu ise iş mahkemelerinde uygulanması gereken prensiplerden birisi olan ucuzluk prensibine aykırıdır.

Davada gerekli harcı yatırmamanın müeyyidesi yazılı yargılama usulünde olduğu gibidir. Buna göre, harcı yatırılmayan davada, sonraki işlemler yapılmayacaktır (HK.m.32, 27/3). Örneğin, davanın peşin harçları ödenmediği müddetçe dava dilekçesi esas defterine kaydedilemez, mahkeme, peşin harçları ödenmemiş davayı inceleyip karara bağlayamaz²⁹⁹

Yargıtay, peşin harca tabi bir dava harç alınmadan karara bağlandığı takdirde, mahkemenin kararını yalnız harçtan dolayı bozmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin konuya ilişkin kararı şu şekildedir³⁰⁰: " Davacı işinin ücreti 600 (şimdi 6000) liranın üstünde olması bakımından dava harca tabidir. Buna rağmen davacı gerekli harcı yatırmamıştır. Harcı yatırılmamış davanın yürütülmesi ve yargılanmasının yapılması mümkün değildir. O halde harcın yatırılmasından önce yapılan usuli işlemler davalı vekilini etkilemez. Bu bakımdan karar bozulmalıdır". Kuru³⁰¹, ise usul ekonomisi yönünden, kararın harç bakımından gerekli değişiklik yapıldıktan sonra düzeltilerek onanması gerektiği kanısındadır.

Harçlar Kanunu dışındaki bazı kanunlarda da harçtan muafiyet tanınmıştır. Örneğin, Bağ-Kur Kanunu'nun 20. maddesinin 4. bendinde; Bağ-Kur Kurumu tarafından açılan davaların harçtan muaf olacağı belirtilmiştir. Bağ-Kur Kurumunun bağışıklığı sadece davacı olduğu davalarla sınırlıdır; yoksa kurum davalı olduğu davalarda harçtan muaf değildir.

²⁹⁸ Çenberci, a.g.e,s.105; Uygur, a.g.e,s.596.

²⁹⁹ Yargıtay 10.HD'nin 18.6.1974 tarih ve E.3664,K.4478 sayılı kararı (Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV,s.3671).

³⁰⁰ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV,s.3671-3672.

³⁰¹ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV,s.3672.

Sosyal Sigortalar Kurumunun açtığı davalarda ise, durum önceleri tartışma konusu olmuştur. Yargıtay bir İçtihadı Birleştirme Kararı ile, kurumun açtığı davalarda, harçtan muaf olmadığına karar vermiştir. Ancak, sonradan yapılan bir kanun değişikliğiyle, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından açılan ve kurumun taraf olduğu davalar (ve ayrıca icra kovuşturmaları ve ilamları) harçtan muaf tutulmuştur (2868 sayılı Kanunla değişik SSK'nun 24. maddesinin c.bendi). Kuru göre³⁰², Sosyal Sigortalar Kurumunun açtığı davalarda sadece kurum harç muafiyetinden yararlanır. Yazar, Sosyal Sigortalar Kurumuna karşı açılan davaların kurum aleyhine sonuçlanması halinde ise davada haksız çıkan kurumun harç ödemek zorunda olmadığını savunmaktadır. Öte yandan, Yargıtay, icra dairesine yapılan hizmet karşılığı alacaklıdan alınan cezaevi harcını bu bağışıklığın kapsamı dışında tutmaktadır³⁰³.

DSİ Genel Müdürlüğü'nün açacağı ve kendisine karşı açılacak davalarda harçtan muaf olup olmadığı ise tartışmalıdır. Kuru³⁰⁴, DSİ Genel Müdürlüğü'nün açacağı ve bu Genel Müdürlüğe karşı açılacak davalarda, kurumun harçtan muaf olduğu kanısındadır(DSİ Kanunu.m.30). Yargıtay ise, DSİ Genel Müdürlüğü'nün sadece idari işlemlerinin harçtan muaf olduğuna karar vermiştir. Yüksek mahkemeye göre, DSİ Kanununun 30. maddesi yargı harçlarını içermemektedir. Bu husus, Hukuk Genel Kurulunun bir kararında şöyle ifade edilmiştir³⁰⁵: "...Gerçi, 6200 sayılı Yasa'nın 49. maddesinde Umum Müdürlüğü'nün varidatı kurumlar vergisinden ve her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır denilmekte ise de, bu bağışıklık idari işlemlere ilişkin olup, yargı harçlarını içermez..."

³⁰² Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV, s.3679.

³⁰³ Yargıtay 12.HD'nin 23.3.1981 tarih ve E.1811, K.2795 sayılı kararı (Mehmet Can, SSK ve Uygulaması, Ankara, 1987, s.1161).

³⁰⁴ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C.IV, s.3679.

³⁰⁵ Hukuk Genel Kurulunun 12.5.1982 tarih ve E.9/1180, K.894 sayılı kararı (Üstündağ, Medeni Yargılama Hukuku, s.478).

SONUÇ

İncelemeden de, anlaşıldığı gibi iş davalarına bakmakla görevli iş mahkemeleri bugün işlevlerini tam ve gerektiği gibi yerine getirememektedir. Bunun sebepleri; iş hayatındaki gelişmeler nedeniyle İMK'nun hayatın gerisinde kalması ve İMK'nun gereği gibi uygulanmamasıdır.

Uygulamada, bu mahkemelerde sözlü yargılama usulünden çok uzaklaşmıştır (İMK.m.7). Bu nedenle, davalar kimi zaman yazılı yargılama usulündeki kadar uzun sürmektedir. Kanımızca, Kanundaki sözlü yargılama usulü terkedilerek, yazılı yargılama usulündeki süreleri(cevap süresi gibi) kısaltan, delillerin toplanması bakımından özel hükümler getiren ve kesin mehil süresini işleyen özel bir yargılama usulü kabul edilmelidir.

İş mahkemelerinin görev alanına, çalışma hayatında önemli bir yer tutan çıraklara ilişkin davaların da girmesi gerekir.Öte yandan, çalışma hayatıyla ilgili suçlara ilişkin ceza davaları ve idari nitelikteki iş davaları da iş mahkemesinin görev alanına alınmalıdır.

Çalışmamızda belirttiğimiz gibi, iş mahkemeleri kamu düzeni gerekçesiyle resen delil toplamaktadır. Halbuki iş mahkemelerinde taraflarca hazırlama ilkesi uygulanmaktadır. Dolayısıyla bu uygulama kanuna aykırıdır. Ancak, yargılamanın daha etkin yürümesi için, bu mahkemelerde resen araştırma prensibi kabul edilmelidir. Hızlı yargılamayı sağlamak için, İMK tasarısında kabul edilen ön inceleme safhası getirilmeli ve bazı sorunlar (yetki, birleştirme gibi)dava başlamadan sonuçlandırılmalıdır.

Bugün iş mahkemelerince verilen kararlara karşı karar düzeltme yolu açılmalıdır. Ancak, bu konuda bazı tedbirler alınarak (belli bir miktarın üzerindeki kararlar aleyhine karar düzeltmeye gidilebilmesi gibi), karar düzeltme yoluna gidilmesi nedeniyle davanın geç sonuçlanması önlenmelidir.

Ele alınması gereken bir diğer husus da, harçlar meselesidir. İş mahkemelerinin kurulmasındaki amaçlardan biri olan ucuzluk prensibi hayata geçirilmelidir. Bunun için

İMK'na harçtan muafiyeti düzenleyen yeni bir hüküm konulmalıdır. En azından işçilere dava açmaktan kaçınmalarını önleyecek önemli indirimler sağlanmalıdır. Acil bir çözüm olarak da HK.m.123/2'de belirtilen harçtan muafiyet sınırı günün koşullarına uygun olarak yeniden düzenlenmelidir. Bu konuda asgari ücret baz alınarak yeni bir düzenlemeye gidilebilir.

Sonuç olarak, bugün ihtiyaçları karşılamaktan uzak olan yürürlükteki 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda, yukarıda belirtilen hususları da dikkate alan köklü bir değişiklik yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Alangoya ,Yavuz : **Medeni Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanması İlişkin İlkeler**, İstanbul,1979.
- Ansay, Sabri Şakir : **Hukuk Yargılama Usulleri**,Ankara,1960.
- Ansey, Siegfried / Kobenski,Wolfgang : **Handbuch Arbeits und Sozialrecht**, Köln,1989.
- Arslan,Ramazan : **Medeni Usul Hukukunda Dürüstlük Kuralı**, Ankara, 1989.
- Ataç, Nevzat : "İş Mahkemeleri", **Çalışma Dergisi**,1949/6,s.51vd.
- Bahrle, Jürgen Ralph : **Arbeitsrecht**, Stuttgart,1997.
- Belgesay, Mustafa Reşit : **Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi**, C.II, KısımIII, İstanbul,1940.
- _____ : **Teorik ve Pratik AdliyeHukuku**,C.II,İstanbul, 1945.
- Berksun, Abdullah/ Eşmelioglu,İbrahim : **Sendikalar Kanunu**, Ankara,1989.
- Bilge, Necip : **Medeni Yargılama Hukukunda Karar Düzeltme**, Ankara,1973.
- Bilge, Necip/Önen, Ergun : **Medeni Yargılama Hukuku Dersleri**,Ankara,1978.

- Bozkurt, Argun : "İş Mahkemelerinin Kuruluşu, Görevleri ve Yargılama Usulü Hakkında Kanun Tasarısı İçin Öneri ve Eleştiriler" **Ankara Barosu Dergisi**,1994,s.439 vd.
- Brox, Hans : **Arbeitsrechts**,Münster,1993.
- Can,Mehmet : **SSK ve Uygulaması**,Ankara,1987.
- Çelik, Nuri : **İş Hukuku Dersleri**,İstanbul,1992.
- _____ : **İş Hukuku, Toplu,İş Hukuku I**,İstanbul,1979.
- Çenberci, Mustafa : **İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi**, İstanbul,1969.
- Çöğenli, Taner : **Yıllık Ücretli İzin**, İstanbul,1982.
- Devres, Dündar : "İş Mahkemelerinde Dava Açılması",**İstanbul Barosu Dergisi**,1969/10,s.855vd.
- Dütz, Wilhelm : **Arbeitsrecht**,3 Auflage,Münih,1997.
- Egemen,Erdal/
Temiz,Semih : **İş Mevzuatıyla İlgili Örnek Kararlar**,İstanbul, 1991.
- Ekonomi, Münir : **İş Hukuku,Ferdi İş Hukuku**,İstanbul,1984.
- Erdem,Ercüment : **Kit'lerin Tacir Sıfatı**,İzmir,1992.
- Erkul, İhsan : **Türk İş Hukuku Dersleri** ,İstanbul,1974.

- Erkün, Safa : "İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler", **İçtimai Siyaset Konferansları**, İstanbul, 1948/6,s.34 vd.
- Erman, Eyüp Sabri : **İş Davaları ve Tatbikatı**, Ankara, 1955
- Erol, Nüzhet : "Türk İş Hukukunda Mahkemelerin Yer İtibariyle Yetkisi ve Selahiyet Anlaşmaları", **İstanbul Barosu Dergisi**, 1968/5,6,s.337vd.
- Esener, Turhan : **İş Hukuku**, Ankara, 1975.
- Grunsky ,Wolfgang : **Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar**, Mönih, 1989.
- Güven,Ercan/Aydın Ufuk : **İş Hukuku Dersleri**,Eskişehir, 1995.
- Halbach,Günter/ Paland,
Norbert /Scwedes,Rolf /
Wlotzke, Olfried : **Übersicht über das Arbeitsrecht**, Bonn, 1994
- Hatemi, Kezban : "İşçi Sendikalarının Usul Hukuku Açısından Ehliyet Durumu" ,**İstanbul Barosu Dergisi**, 1975,s.31vd.
- Heuck,Alfred/
Nipperdey,Hans Karl : **Grundriss des Arbeitsrecht**, Berlin und Frankfurt , 1968
- Işık,Rüçhan : **İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi**, Ankara, 1977.
- İde, Günter : **Die Stellung der Ehrenamtlichen Richter**,München, 1989
- İzveren, Adil : **İş Hukuku,I,II,III**, İstanbul, 1973.

- Jefferson, Michael : **Employment Law**, London,1995.
- Keil, Hilger : **Gerichts Kosten und Prozess Kostenhilfe**,München,1989
- Köseoğlu, Haluk : "İş Davalarında Kanun Yolları",**Ankara Barosu Dergisi**, 1968/3,s.481 vd.
- Kuru, Baki : "İş Mahkemeleri",**TBB'in Düzenlediği I.Türk Hukuk Kongresine Sunulan Tebliğ**, Ankara,1971,s.3vd.
- _____ : **Hukuk Muhakemeleri Usulü**,C,I, II,İstanbul,1990, C.III,IV,İstanbul,1991.
- _____ : **İcra İflas Hukuku**,C.I,İstanbul,1988.
- Kuru Baki/ Arslan, Ramazan/
Yılmaz, Ejder : **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**,Ankara,1995.
- Kurucu, Oğuz : **İçtihatlarla İş Yargısı**,Ankara,1994.
- Löwisch, Manfred : **Arbeitsrecht**,3.Auflage, Freiburg,1991.
- Narmanlıoğlu, Ünal : **İş Hukuku,Ferdi İş İlişkileri**,İzmir,1994.
- Orhaner, Baki : **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları**, Ankara,1966.
- Orhaner, Baki/ Orhaner, Süleyman : **Türk İş Hukuku Emsal Kararları**,Ankara,1969.

- Ostheimer, Lothar/ Wiegang,
Dietrich/Hohmann,Roger : **Der ehrenamtliche Richter beim Arbeits-und Sozialgericht**,Freiburg,1991.
- Ozanoğlu, İlhan Teoman : "İş Davalarında Karar Düzeltme Yoluna Duyulan İhtiyaç", **Adalet Dergisi**,1972/3,s.237 vd.
- Özdemir, Refet : "Fransız İş Mahkemeleri",**Adalet Dergisi**,1963/6,s.3 vd.
- Perrot, Roger : **Institutions Judiciaires**, 7.Baskı,Paris,1995.
- Peterek, Rainer : **Die Ehrenamtlichen Richter bei den Gerichten für Arbeitssachen**, Köln, 1981.
- Postacioğlu, İlhan : **Medeni Usul Hukuku Dersleri**,İstanbul,1975.
- _____ : "İş Mahkemelerinin Yetkisi",**İş Hukuku Dergisi**, 1969/5,s.478vd.
- Rehbinder, Manfred : **Schweizerisches Arbeitsrecht**,Bern,1995.
- Richardi,Reinhard/ Wlotzke, : **Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht**, Münih, 1993.
Olfred
- Rosenberg, Leo/Schwab,Karl
Heinz/Gottwald, Peter : **Zivilprozessrecht**,München,1993.
- Rottleuthner, Hubert : **60.Jahre BerlinerArbeitsgerichtbarkeit**,Berlin,1987

- Sarısözen, İsmail : "İş Mahkemelerinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme", **Erginay'a Armağan**, Ankara,1981,s.219 vd.
- Schneider,Friederich/
Grossmann, Ruprecht : **Arbeitsrecht**,7Auflage,Bonn,1986.
- Selçuki,Sabih : **İlmi ve Kazai İçtihatlarla İş Kanunu,Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt,Sendikalar,İş Mahkemeleri Kanunları**,İstanbul,1974.
- Smith, I.T/ Wood ,J.C. : **Industrial Law**,London,1980.
- Söller, Alfred : **Arbeitsrechts**,Stuttgart,1969.
- Steckler,Brunhilde : **Arbeitsrecht und Sozialversicherungrecht**, Flensburg, 1990.
- Şahlanan, Fevzi : **Sendikalar Hukuku**,İstanbul,1995.
- _____ : "İş Yargılaması",**İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 1976/1-4,s.377 vd.
- Temiz,Egemen : **İş Hukukuyla İlgili Örnek Kararlar**,İstanbul,1991.
- Tolga, Muammer Vassaf : **İş Hukuku**, İstanbul,1952.
- Tuncay, Can : 'Toplu İş Sözleşmesinde Yer Alan Feragat Şartı İşçiyi Bağlar mı',**İstanbul Barosu Dergisi**,1972/9-10,s.889 vd.

- Tunçomağ, Kenan : **Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim**, İstanbul, 1973.
- _____ : **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 1988.
- Turan, Kamil : **İş Hukukunun Genel Esasları**, Ankara, 1990.
- Uşan, Fatih : **Çıraklık Sözleşmesi**, Konya , 1994.
- Uygur, Turgut : **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar ve Yargılama**, Ankara, 1980
- _____ : "İş Mahkemelerinde Verilen Kararlarda Kanun Yolları, **Türkiye Noterler Birliği Dergisi**, 1975/2, s.20 vd.
- Üstündağ, Saim : **Medeni Yargılama Hukuku**, C.I,II, İstanbul, 1992.
- _____ : **İcra Hukukunun Esasları**, İstanbul, 1995.
- Vogel, Oscar : **Grundriss des Zivilprozessrechts und des Internationalen Zivilprozessrechts der Schweiz**, Bern, 1997.
- Yalçınkaya, Namık Kemal : **İngiliz Hukuku**, Ankara, 1981.
- Zöllner Wolfgang/
Loritz, Karl George : **Arbeitsrecht**, 4, Auflage, München, 1992

EK 1**KARARLAR CETVELİ**

Anayasa Mahkemesi Kararı,13.4.1971 tarih,E.63,K.38 (Resmi Gazete 16.11.1971 S.14047,s.1vd.).

İçtihadı Birleştirme Kararı, 18.6.1958 tarih,E.20,K.9 (Çelik,İş Hukuku,s.98).

İçtihadı Birleştirme Kararı,28.6.1976 tarih, E.6,K.4 (Resmi Gazete,26.7.1976, S.15568, s.3-4)

İçtihadı Birleştirme Kararı, 20.1.1986 tarih, E.6,K.1 (YKD 1986/4,s.469-480).

İçtihadı Birleştirme Kararı,29.6.1960 tarih,E.13,K.15 (Adalet Dergisi,1960/10,s.909-912).

İçtihadı Birleştirme Kararı, 8.12.1982 tarih, E.4,K.4 (RG.22.12.1983 Sayı,17967,s.41-45).

Uyuşmazlık Mahkemesi Kararı,15.11.1993 tarih, E.49,K.46 (İBD,1994/4,5,6,s.262-264).

Uyuşmazlık Mahkemesi Kararı, 22.1.1996 tarih E.1,K.1 (Resmi Gazete 1.3.1996 S.22567,s.7vd.).

Hukuk Genel Kurulu, 23.12.1963 tarih, E.41170,K.106 (Orhaner,Türk iş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları ,s.230-235).

Hukuk Genel Kurulu, 7.10.1964 tarih E.1,K.613 (Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi,s.12).

Hukuk Genel Kurulu,15.5.1974 tarih, E.9/112,K.50 (Uygur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar ve Yargılama,s.331).

Hukuk Genel Kurulu,5.3.1975 tarih, E.7/263,K.279 (Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.III,s.2316).

Hukuk Genel Kurulu, 10.11.1976 tarih,E.1155,K.2777.(YKD.1977/2,s.668-669).

Hukuk Genel Kurulu, 21.3.1979 tarih, E.10/839,K.284 (Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C. 4,s.3847).

Hukuk Genel Kurulu, 12.5.1982 tarih E.9/1180,K.894 (Üstündağ,Medeni Yargılama Hukuku, s.478).

Hukuk Genel Kurulu,23.3.1983 tarih E.10/1687,K.282 (Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü C.IV, s.3854).

Hukuk Genel Kurulu,17.6.1983 tarih,E.10,K.65 (Yasa 1983/7,s.1027-1028).

Hukuk Genel Kurulu, 19.4.1984 tarih E.9/153,K.283 (Güven/Aydın,İş Hukuku Dersleri,s.201).

İİD,19.1.1971 tarih E.710,K.525 (Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.III, s.2478).

TD, 1.2.1954 tarih E.643,K.8197 (Uygur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar ve Yargılama , s.402).

İstanbul 1. Asliye Hukuk Mahkemesi, 28.6.1965 tarih E.3673,K.4960 (Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi , s.162).

3.HD,23.9.1975 tarih, E.5429,K.4482 (Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.I,s.766).

4. HD, 4.7.1957 tarih, E.4919,K.4484 (Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi , s.20).

4.HD,13.11.1962 tarih, E.11628,K.11410 (Devres,İş Mahkemelerinde Dava Açılması, s.855).

9.HD,1.2.1965 tarih, E.5821,K.1031 (Orhaner, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları,s.227).

9 HD,24.12.1966 tarih,E.12472,K.11683 (Baki Orhaner/Süleyman Orhaner, Türk İş Hukuku Emsal Kararları, s.360).

9.HD, 13.2.1967 tarih, E.1057,K.1095 (Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi,s.205-206).

9.HD. 4.5.1967 tarih, E.4311,K.3778 (Uygur,İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar ve Yargılama, s.308).

9.HD. 9.4.1968 tarih, E.157,K.4628 (Çenberci,İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi,s.2).

9. HD 22.5.1968 tarih, E.1190,K.7756 (Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi,s.155).

9.HD,11.6. 1968 tarih, E. 4345,K.8762 (Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi ,s.30).

9. HD,22.5.1968 tarih, E.1190,K.7756 (Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi ,s.155).

9.HD,4.3.1971 tarih, E.12686,K.2742 (Ozanoğlu, İş Davalarında Karar Düzeltme Yoluna Duyulan İhtiyaç ,247-248).

9.HD, 23.3.1971 tarih, E.8651, K.8550 (Ozanoğlu, İş Davalarında Karar Düzeltme Yoluna Duyulan İhtiyaç,s.250-251).

9.HD, 27.6.1977 tarih, E.6912,K.9693 (Güven/Aydın,İş Hukuku Dersleri,s.201).

9.HD, 9.3.1984 tarih, E.1150,K.2552 (YKD 1984/8,s.1201-1202).

9HD, 28.12.1988 tarih,E.12912,K.12922 (Temiz,İş Hukukuyla İlgili Örnek Kararlar, s.515-516).

9. HD,10.4.1990 tarih,E.1261,K.4741 (İş ve Hukuk,1990/10,s.32).

9.HD,29.4.1991 tarih,E.3561,K.7688 (İş ve Hukuk,1991/3,s.447-450).

9.HD,2.3.1993 tarih ,E.3465,K.3450 (Kurucu,İçtihatlarla İş Yargısı ,s.47).

9.HD, 29.04.1997 tarih, E.5112,K.7784 (Yasa 1997/11,s.1478-1482).

10. HD, 16.4.1974 tarih ve E.2310,K.3319 (İBD 1975/5-6).

10.HD, 18.6.1974 tarih E.3664,K.4478 (Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.IV,s.3671).

10.HD, 10.3.1975 tarih, E.681,K.1274 (YKD 1976/10,s.1446-1448).

10.HD,17.5.1975 tarih E.9447,K.6456(YKD 1976/3,s.338-339).

10.HD,18.9.1975 tarih, E.2706,K.4802 (Uygur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar ve Yargılama,s.426).

10.HD,10.11.1975 tarih E.2900,K.5869 (Uygur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar ve Yargılama,s.388).

10 HD, 2.4.1976 tarih,E.1876,K.2355 (YKD ,1976/10, s.1452-1454).

10.HD, 18.1.1977 tarih E. 57,K.63 (Uygur,a.g.e.s,388)

10.HD, 29.1.1980 tarih E.81412,K.450 (Üstündağ,İcra Hukukunun Esasları,s.132)

10 HD, 29.11.1981 tarih, E.6246,K.6828 (YKD1982/3,s.359-360).

10.HD, 20.12.1988 tarih, E.3116,K.7545 (Kurucu,İçtihatlarla İş Yargısı,s.767).

10. HD,12.11.1992 tarih,E. 8806,K.10048(İş ve Hukuk,1993/10-11,s.33).

10. HD, 10.6.1993 tarih, E.37,K.40 (İBD,1993/1-2-3,s.171-174).

10.HD,13.10.1994 tarih,E.9331,K.14082 (YKD 1995/8 ,s.1225-1226

12.HD, 23.3.1981 tarih, E.1811,K.2795 (Can,SSK ve Uygulaması,s.1161).

13.HD, 3.2.1981 tarih E.7216,K.643 (Kuru,Hukuk Muhakemeleri Usulü,C.I,s.2263).

13. HD,1.7.1996 tarih, E. 6444/K.6658 (YKD1996/10,s.1582-1584).

21.HD, 20.11 1995 tarih,E.6281,K.7104 (YKD,1996/3,s.454-455).