

# İŞ MAHKEMELERİ VE İŞ MAHKEMELERİNDE YARGILAMANIN ÖZELLİKLERİ

Ayşe KILINÇ\*

## GİRİŞ

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

Bu amacın gerçekleştirilmesi için iş mahkemelerinde ayrı bir yargılama usulüne ihtiyaç duyulmuş ve hukukumuzda iş mahkemelerinde uygulanmak üzere özel yargılama usulü öngörülmüştür.

Hukukumuzda iş mahkemeleri, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'yla (İMK) 1950 yılında kurulmuştur. Bu kanunda iş mahkemelerinin teşkilatı, görevi, yetkisi ve bu mahkemelerde uygulanacak yargılama usulü gösterilmiştir. 1950 yılında toplu mahkeme olarak kurulan iş mahkemeleri, Anayasa Mahkemesi'nin 1971 yılındaki iptal kararıyla tek hakimli mahkemeler durumuna girmişlerdir.

İMK'da davaların yazılı yargılama usulüne göre daha çabuk sonuçlanması amacıyla sözlü yargılama usulü kabul edilmiş, fakat bu usul gerektiği gibi uygulanamamıştır. Böylece, sözlü yargılama usulüyle amaçlanan iş davalarının hızlı sonuçlanması amacına ulaşılamamıştır.

Bu çalışmada İMK'nın hükümleri esas alınmak suretiyle, hukukumuzda iş mahkemelerinin teşkilatı, iş mahkemelerindeki görev ve yetki sorunu ve bu mahkemelerde uygulanacak yargılama usulü incelenecektir.

---

\* Av., Eskişehir Barosu, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktorası bölümü öğrencisi.

## 1. İŞ MAHKEMELERİNİN TEŞKİLATI, GÖREVI VE YETKİSİ

### 1.1. İş Mahkemeleri Teşkilatı

İş mahkemeleri, ülkemizde 30.01.1950 tarihli, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile kurulmuştur.<sup>1</sup> Ancak bu kanunla kurulan İş Mahkemelerinin ilk şekli bugünkünden farklıdır. Zira, iş mahkemelerinin ilk şeklinde toplu bir mahkeme olarak hakim sınıfından bir başkanın yanında işçi ve işveren tarafından birer üye bulunmaktaydı.<sup>2</sup>

Toplu mahkeme olarak kurulan iş mahkemeleri, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından sonra tek hakimli mahkeme halini almıştır.<sup>3</sup> Anayasa Mahkemesi, İMK'nın işçi ve işveren temsilcilerine ilişkin hükümlerini Anayasa'nın mahkemelerin bağımsızlığı ilkesine aykırı gö-rerek iptal etmiştir.<sup>4</sup>

İMK'nın işçi ve işveren kesiminden gelen üyelerle ilgili hükümlerinin iptaline rağmen, iş mahkemelerindeki uzmanlaşma unsurunun korunması gerekir. Bu konuda doktrinde bazı yazarlarca çeşitli öneriler getirilmiştir.<sup>5</sup>

Bugün ülkemizde her ilçede ayrı bir iş mahkemesi bulunmamaktadır. Bu sebeple, iş mahkemelerinin teşkilatını, ayrı iş mahkemesi olan ve olmayan yerler olarak ikiye ayırarak incelemek gerekir.

#### 1.1.1. Ayrı İş Mahkemesi Olan Yerler

Mahkemelerin kuruluşu, görev ve yetkileri, işleyişi ve yargılama usulleri Anayasa'nın md. 142'ye göre kanunla düzenlenir. 5235 sayı-

<sup>1</sup> Güray Erdönmez, İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 1998, s. 7; Mürsel Çukur, "İş Mahkemelerinin İşleyişinin Değerlendirilmesi", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Nisan-Haziran 2002, Y. 4, S. 14, s. 82.

<sup>2</sup> Erdönmez, s. 7; Safa Erkin, "İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler", *İçtimai Siyaset Konferansları*, İstanbul, 1949, s. 44; Fevzi Şahlanan, "İş Yargılaması", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 1976, C. XLII, S. 1-4, s. 379.

<sup>3</sup> Anayasa Mahkemesi'nin 13.4.1971 tarih ve E: 63, K: 38 sayılı kararı (RG, 16.11.1971, S. 14047, s. 1-7).

<sup>4</sup> Şahlanan, s. 379.

<sup>5</sup> Bu konudaki görüşler için bkz. Baki Kuru, "İş Mahkemeleri", TBB'nin Düzenlediği I. Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğ, Ankara, 1971, s. 7 ayrıca bkz. Erdönmez, s. 13, Şahlanan, s. 380.

lı Kanun'un md. 5'e göre de mahkemeler Adalet Bakanlığı tarafından kurulur.<sup>6</sup> Dolayısıyla bir yerde yeni bir iş mahkemesi kurma yetkisi Adalet Bakanlığı'na aittir.

İş Mahkemeleri "lüzum görülen yerlerde" kurulur. İş uyuşmazlıkları daha çok sanayi ve hizmetin yoğun olduğu yerlerde çıkacağından, iş mahkemelerine de buralarda ihtiyaç vardır.<sup>7</sup>

Ankara, Bursa, Eskişehir, İstanbul, İzmir, Kırıkkale, Kütahya ve Zonguldak gibi iş davalarının çok olduğu yerlerde ayrı iş mahkemesi kurulmuştur. Bunlardan Ankara, İstanbul gibi iş davalarının daha çok olduğu yerlerde birden fazla iş mahkemesi vardır.<sup>8</sup>

Ayrı bir iş mahkemesinin bulunduğu yerlerde, iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan davaların bu mahkemede görüleceği doğaldır. Ancak iş çokluğu nedeniyle bir yerde birden fazla iş mahkemesi bulunursa; bu mahkemeler arasındaki ilişki, iş dağılımı (iş bölümü) ilişkisidir. İş dağılımı, nöbetçi iş mahkemesince gerçekleştirilir. Yapılan dağıtıma taraflar itiraz edemezler. Ayrıca mahkeme de kendisine verilen davayı diğer iş mahkemelerinden birine gönderemez.<sup>9</sup>

Diğer taraftan iş mahkemeleriyle diğer mahkemeler (örneğin, Asliye Hukuk Mahkemesi veya Sulh Hukuk Mahkemesi) arasındaki ilişki görev ilişkisi olduğu için, dava görevsiz mahkemeye açıldığı takdirde, bu husus hüküm kesinleşinceye kadar mahkemece (ve Yargıtay'ca) re'sen gözetileceği gibi, taraflarca da ileri sürülebilecektir.<sup>10</sup>

<sup>6</sup> 5235 sayılı Kanun m. 5 "Hukuk mahkemeleri, her il merkezi ile bölgelerin coğrafi durumları ve iş yoğunluğu göz önünde tutularak belirlenen ilçelerde Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun olumlu görüşü alınarak Adalet Bakanlığınca kurulur. Sulh hukuk ve asliye hukuk mahkemeleri tek hakimlidir. Asliye ticaret mahkemesi kurulan yerlerde bu mahkemede bir başkan ile yeteri kadar üye bulunur ve mahkeme bir başkan ve iki üye ile toplanır. Özel kanunlarla kurulan diğer hukuk mahkemelerinin kuruluşuna ilişkin hükümler saklıdır."

<sup>7</sup> Erdönmez, s. 15; Şahlanan, s. 378, Kamil Turan, *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara, 1990, s. 282; Ender Gülver, "İş Yargılamasında Görev", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2001, C. LIX, S. 1-2, s. 377.

<sup>8</sup> H. Argun Bozkurt, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, 2. Bası, Ankara, 2003, s. 27; Baki Kuru/Ramazan Arslan/Ejder Yılmaz, *Medeni Usul Hukuku*, 18. Baskı, Ankara, 2007, s. 809; Gülver, s. 377.

<sup>9</sup> Erdönmez, s. 16; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 194.

<sup>10</sup> Erdönmez, s. 16; Gülver, s. 141; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 141.

### 1.1.2. Ayır İş Mahkemesi Olmayan Yerler

İş mahkemesi kurulmasını gerektirecek kadar çok iş davası bulunmayan yerlerdeki iş davalarına hangi mahkemenin bakacağı konusunda İMK'ndaki m. 1/3'teki, "İş mahkemesi bulunmayan yerlerdeki davalara, görevlendirilecek mahkemece bakılacaktır." ifadesi yeterince açık değildir. Ancak gerek doktrin<sup>11</sup> gerekse Yargıtay,<sup>12</sup> kanundaki "mahkeme" ifadesinden asliye hukuk mahkemelerini kabul etmektedirler.

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.<sup>13</sup>

Bir yerde birden fazla asliye hukuk mahkemesi varsa, bu mahkemelerden sadece birisi iş davalarına bakmakla görevlendirilir. Bu mahkemelerden hangisinin iş davalarına bakmakla görevlendirileceğine ise Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu karar verecektir.<sup>14</sup>

## 1.2. Görevli Mahkeme

### 1.2.1. İMK m. 1/1'e Göre Görev

İş mahkemelerinin görevini düzenleyen temel hüküm, İMK'nun m. 1/1'de yer almaktadır. Buna göre, işçi sayılan kimselerle, işveren veya işveren vekilleri arasındaki iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddiasından doğan hukuk uyuşmazlıkları iş mahkemelerinde görülür. Aynı maddenin parantez içi hükmünde İş Kanunu'nun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanların hariç olduğu belirtilmiştir.<sup>15</sup>

<sup>11</sup> Mustafa Çenberci, *İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi*, İstanbul, 1969, s. 12; Baki Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. I, İstanbul, 1991, s. 43; Erdönmez, s. 17; Şahlanan, s. 380-381.

<sup>12</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 7.10.1964 tarih ve E: 1, K: 613 sayılı kararı için bkz. Çenberci, s. 12; aynı yönde çeşitli kararlar için bkz. Eyüp Sabri Erman, *İş Davaları ve Tatbikatı*, Ankara, 1955, s. 225-226.

<sup>13</sup> Erdönmez, s. 17; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. I, s. 43; Şahlanan, s. 381.

<sup>14</sup> Erdönmez, s. 20; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. IV, s. 3848; Gülver, s. 379; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 807.

<sup>15</sup> Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 119; Şahlanan, s. 303.

Genel olarak bir mahkemenin görevi, belli bir davaya, dava konusunun değer ve niteliğine göre, bir yerdeki aynı yargı koluna ait mahkemelerden hangisinin bakabileceğini anlatır.<sup>16</sup> Ancak, iş mahkemelerinin görevini belirlemede dava konusu şeyin değerinin önemi yoktur. Söyle ki; uyuşmazlığın değerinin HUMK m. 8’de belirtilen değerden az olması iş mahkemelerinin görevli olup olmamasına bir etki yapmaz. Yeter ki uyuşmazlığın niteliği kanuna göre iş mahkemelerinin görevine girebilecek nitelikte bir uyuşmazlık olsun.

İMİK’nın m. 1/1’deki ifadeden anlaşılacağı üzere, bir uyuşmazlığın iş mahkemesindeki görülebilmesi için uyuşmazlığın iki unsurunun bulunması gereklidir; şahıs unsuru ve konu unsuru. Bu unsurları taşımayan bir uyuşmazlık, iş mahkemesinde görülemez.<sup>17</sup>

### 1.2.1.1. Şahıs Unsuru

İMİK m. 1/1’de işçi sayılan kimselerle, işveren ve işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu’na dayanan her türlü hak iddialarından doğan davalara iş mahkemesinde bakılacağı belirtilmiştir. Bu nedenle şahıs unsuruna işçi, işveren ve işveren vekili girmektedir. Dolayısıyla uyuşmazlığın taraflarından birinin işçi, diğerinin işveren veya işveren vekili olması gerekir<sup>18</sup>. Buna karşılık, uyuşmazlık İş Kanunu’ndan doğmakla birlikte, işçi ile işveren arasında bir uyuşmazlık niteliğinde değilse bu durumda iş mahkemelerinin görevli olduğu söylenemez.<sup>19</sup>

İMİK m. 1/1 gereğince, uyuşmazlığın işçi tarafının “İş Kanunu’na göre işçi sayılan kimse” olması gerekir. Buna göre doktrinde kabul edildiği üzere, işçinin herhangi bir işte çalışması, işverenle arasında bir hizmet akdinin bulunması ve işçinin bu işi ücret karşılığında yapması gerekir.<sup>20</sup>

<sup>16</sup> Gülver, s. 386; Suat Taş, “İş Mahkemeleri”, *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, Ağustos 2001, S. 160, s. 91; Erdönmez, s. 20; Şahlanan, s. 384; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 808.

<sup>17</sup> Erdönmez, s. 21; Gülver, s. 386.

<sup>18</sup> Erdönmez, s. 23; Gülver, s. 386; Şahlanan, s. 384.

<sup>19</sup> Gülver, s. 386.

<sup>20</sup> Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 1988, s. 40; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 17. Baskı, İstanbul, 2004, s. 33.

İş mahkemesindeki davanın diğer tarafı da işveren veya işveren vekilidir. İşveren kavramından ne anlaşılması gerektiği de İMK m. 1’de İş Kanunu’na<sup>21</sup> göre belirleneceği belirtilerek açıklığa kavuşturulmuştur.<sup>22</sup> Diğer kanunlarda da tanımlanan işverenler de ancak İş Kanunu’na aykırı düşmedikleri takdirde işveren olarak kabul edilir ve ancak bu halde davaları iş mahkemelerinde görülür.<sup>23</sup>

İşveren vekilinde de durum işverenden farklı değildir. İşveren vekilinden ne anlaşılması gerektiği yine İş Kanunu’na göre belirlenecektir. Buna göre, işveren vekilini de Kanun’daki tanıma istinaden işverende işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimse olarak tanımlayabiliriz.<sup>24</sup>

İMK’nın m. 1/1’de iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için uyumsuzluğun, işçi ile işveren veya işveren vekilleri arasında olması gerektiği belirtilmiştir. Buna karşılık, işverenlerle işveren vekilleri arasındaki uyumsuzluklarda iş mahkemelerinin görevli olup olmadığı konusunda kanunda bir açıklık yoktur. Kanımızca; aradaki ilişki hizmet ilişkisi olduğu sürece bu konudaki davalarda da iş mahkemelerinin görevli olması gerekir.<sup>25</sup>

### 1.2.1.1. Konu Unsuru

İMK m. 1/1’e göre işçi ile işveren arasındaki uyumsuzluğun hizmet sözleşmesinden veya İş Kanunu’ndan kaynaklanan bir uyumsuzluk olması gerekir. Diğer bir ifadeyle işçi ile işveren veya işveren vekili arasında hizmet sözleşmesi dışındaki sözleşmelerden kaynaklanan uyumsuzluklarda iş mahkemeleri görevli değildir.<sup>26</sup>

Ayrıca, uyumsuzluk bir hukuk uyumsuzluğu olmalıdır. Zira İMK m. 1/1’de “*hukuk uyumsuzlukları*” ifadesine yer verildiğinden iş mahkeme-

<sup>21</sup> 4857 sayılı İş Kanunu’nun m. 2’ye göre işveren, “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye” denir.

<sup>22</sup> Erdönmez, s. 26; Gülver, s. 400.

<sup>23</sup> Çenberci, s. 26.

<sup>24</sup> Çelik, s. 42; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, *Ferdi İş İlişkileri*, İzmir, 1994, s. 112.

<sup>25</sup> Çenberci, s. 20-21; Şahlanan, s. 387; Erdönmez, s. 27; Gülver, s. 400-401; Bozkurt, s. 145.

<sup>26</sup> Gülver, s. 401; Erdönmez, s. 27; Şahlanan, s. 389; Bozkurt, s. 154-156.

leri ancak söz konusu uyuşmazlığın bir hukuk uyuşmazlığı olması halinde görevli olacaktır.<sup>27</sup>

### 1.2.2. Diğer Kanunlar Bakımından Görev

2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 63/2’de *“Bu Kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir.”* Denmektedir.<sup>28</sup>

2822 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu’nda (TSGLK) da, Sendikalar Kanunu’ndaki gibi paralel bir düzenlemeye yer verilerek m. 66/2’de, iş mahkemelerinin görevli olduğu hususu açıkça belirtilmiştir.<sup>29</sup>

Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından görevli mahkemeyi düzenleyen iki ayrı hüküm vardır. İlki, İMK m. 1/B diğeri ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 101’dir. İMK m. 1/B’ye göre, Sosyal Sigortalar Kurumu ile sigortalı kişiler veya bu kişilerin yerine geçenler arasındaki uyuşmazlıklardan kaynaklanan davalar iş mahkemelerinin görevine girer. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 101’de ise, *“Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.”* hükmü yer almaktadır.

1470 sayılı Bağ-Kur Kanunu m. 70’e göre; *“Bu kanunun uygulanmasından doğacak uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür.”* hükmü yer alarak, Bağ-Kur Kanunu’nda da diğer kanunlara paralel bir düzenleme yapılmıştır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun m. 46’ya göre; *“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.”* hükmü ile iş mahkemeleri görevli kılınmıştır.

<sup>27</sup> Gülver, s. 401; H.Argun Bozkurt, *“İş Mahkemelerindeki Yargılama Usulünün Ana Hatları”*, *İş ve Hukuk Dergisi*, Y. 28, S. 237, Ekim-Kasım 1993, s. 12; Turgut Uygur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar- Yargılama*, Ankara, 1980, s. 303.

<sup>28</sup> Ayrıca bkz. 2821 sayılı Sendikalar K. m. 4, 6/6, 17/3, 22/3, 53, 54, 56 ve 58/1-2.

<sup>29</sup> Ayrıca bkz. 2822 sayılı TSGLK m. 3/3, 12/4, 15, 16, 36/2, 39/2-4, 46, 47/1-2, 51/4, 60, 61.

5953 sayılı Basın İş Kanununu değiştiren 212 sayılı Kanun'un ek m. 2 ile basın mesleğinde çalışanlarla çalışanlar arasındaki uyumsuzluklardan doğan davalar da iş mahkemeleri görevli kılınmıştır.

### 1.3. İş Davalarında Yetkili Mahkeme

Hukuksal anlamıyla yetki, bir davaya hangi yerdeki görevli mahkeme tarafından bakılacağını belirten bir kavramdır.<sup>30</sup> Yetki kuralları genel olarak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (HUMK) m. 9-25 arasında düzenlenmiştir. Ancak İMK, bu yetki kurallarından ayrılarak md. 5 ile iş mahkemelerinin yetkisini özel olarak düzenlemiştir. Dolayısıyla İMK m. 5 ile yetkiye ilişkin özel bir hüküm getirilerek iş mahkemelerinde görülmesi gereken davalarda hangi mahkemenin yetkili olacağı artık HUMK'ya göre değil, İMK'ya göre belirlenecektir.<sup>31</sup>

İMK m. 5'e göre dava açmak hem işçinin hem de işverenin hakkıdır.<sup>32</sup> Başka kanunlarla iş mahkemelerinin görevli kılındığı durumlarda, özel olarak yetkili mahkeme gösterilmedikçe, yetkili mahkeme İMK m. 5'e göre belirlenecektir.

İMK m. 5'e göre; *"İş 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."* ifadesini içeren hüküm incelendiğinde maddede belirtilen yetkili mahkemelerin seçimlik olduğu görülür. Bunlardan ilki HUMK m. 9'daki genel yetki kuralını<sup>33</sup> tekrar ederken, ikincisi ise işçi lehine, işyeri için yetkili mahkemeyi de yetkili kılmıştır.

#### 1.3.1. Davalının İkametgahı Mahkemesi

İMK m. 5 ile getirilen ilk yetki hükmü davalının ikametgahı mahkemesidir. Bu kural, bilindiği gibi HUMK m. 9'da yer alan genel kura-

<sup>30</sup> Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 148; Bozkurt, s. 206; Şahlanan, s. 401.

<sup>31</sup> Erdönmez, s. 53; Şahlanan, s. 401.

<sup>32</sup> Narmanlıoğlu, s. 57.

<sup>33</sup> HUMK m. 9'daki genel yetki kuralına göre; davanın, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça açıldığı tarihte, davalının Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde görülmesi gerekir.



lın bir tekrarından ibarettir.<sup>34</sup>

Davalının ikametgahına gelince, bu durum gerçek ve tüzel kişiler için ayrı ayrı incelenmesi gerekir.

Gerçek kişilere karşı dava, onların dava açıldığı tarihte ikametgahı sayılan yer mahkemesinde açılır. (HUMK m. 9/1, c. 1) Türk Medeni Kanunu (TMK) m. 19'a göre; Bir kimsenin ikametgahı, yerleşmek niyetiyle oturduğu yerdir.<sup>35</sup>

Tüzel kişilerin ikametgahı ise TMK m. 50'de düzenlenmiştir. Tüzel kişilerin ikametgahı, tüzüğünde aksine hüküm bulunmadığı sürece, işlemlerinin yönetildiği yerdir. İşlemlerinin yönetildiği yer ise kural olarak tüzel kişinin merkezini bulduğu yerdir.<sup>36</sup>

### 1.3.2. İşyerine İlişkin Yetki

İşçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkeme için her şeyden önce İş Kanunu'nun işyeri kavramı göz önünde tutulmalıdır.<sup>37</sup> Öte yandan da burada yetkili mahkeme belirlenirken işçinin davanın açıldığı tarihteki işyeri göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>38</sup> Diğer bir ifadeyle bu işyerinin uyuşmazlıkla bağlantısı bulunan işyeri olarak anlaşılmasında zorunluluk yoktur. Örneğin, işyerinden ayrılmış ve başka bir işyerinde çalışan işçinin eski işvereni aleyhine açacağı dava için de yeni işyeri için yetkili mahkemenin yetisini kabul etmek gerekir. Zira İMK m. 5'teki hüküm işçileri korumak amacıyla konulmuştur.<sup>39</sup>

İşyeri, büyüklüğü sebebiyle 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 açılmalıdır.<sup>40</sup>

<sup>34</sup> Erdönmez, s. 54; Şahlanan, s. 401.

<sup>35</sup> Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C. 1, S. 264-265.

<sup>36</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.1, s. 224 vd. ; Saim Üstündağ, *Medeni Yargılama Hukuku*, C. I, II, İstanbul, 1992, s. 161 vd. ; Necip Bilge/Ergun Önen, *Medeni Yargılama Hukuku Dersleri*, Ankara, 1978, s. 178 vd.

<sup>37</sup> İşyeri kavramı, ayrıntılı bilgi için bkz. Tunçomağ, s. 162 vd.

<sup>38</sup> Şahlanan, s. 401-402.

<sup>39</sup> Aksi görüş için bkz. Uygur, s. 417; Çenberci, s. 65; Turan, s. 292.

<sup>40</sup> Çenberci, s. 65.

### 1.3.3. İMK m. 5'in Diğer Kanunlar Bakımından Uygulanması

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 101'de "Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür." hükmü yer almış, fakat yetkili mahkemenin hangi kanuna göre belirleneceği konusunda açık bir hükme yer verilmemiştir.

Bir görüşe göre;<sup>41</sup> İMK m. 5, sadece işçi ve işveren (veya işveren vekili) arasındaki uyuşmazlıklarda uygulama alanı bulmaktadır. Bu sebeple Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklarda, yetkili mahkeme genel hükümlere göre belirlenmelidir.

İkinci görüşe göre ise;<sup>42</sup> İMK m. 5'teki "iş mahkemelerinde açılacak her dava" deyimi geniş yorumlanarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklarda, yetkili iş mahkemesi İMK'ya göre belirlenmelidir.

Kanımızca; İMK'ndaki yetki kuralları işçilerin Sosyal Sigortalar Kurumu'na karşı açtıkları davalarda da uygulanmalıdır. Ayrıca Sosyal Sigortalar Kurumu'nun işçinin halefi olarak açtığı davalarda da yetkili mahkeme İMK m. 5'e göre belirlenmelidir. Diğer taraftan işverenle Sosyal Sigortalar Kurumu arasındaki davalarda yetkili mahkeme İMK m. 5'e göre belirlenemez. Zira hükmün konuluş amacı, işçilerin dava açmakta karşılaştıkları zorlukların önlenmesi olup, bu durumda korumaya konu olan işçi, davanın tarafı değildir.<sup>43</sup>

1470 sayılı Bağ-Kur Kanunu'nun m. 70'te sadece "yetkili iş mahkemelerinde görülür." ifadesi yer almıştır. Bağ-Kur Kanunu'nda da yetkili iş mahkemelerinin hangi kanuna göre belirleneceği konusunda açık bir hüküm yoktur. Ancak Bağ-Kur, bir işverene bağlı olmadan çalışanları kapsamına aldığı için İMK m. 5 uygulanmayacak, Bağ-Kur Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklar için HUMK'da yer alan (m. 9 vd.) genel hükümler uygulanacaktır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun çeşitli maddelerinde hangi yer mahkemesinin yetkili olduğu açıkça belirtilmiştir. Örneğin;

<sup>41</sup> Çenberci, s. 62.

<sup>42</sup> Şahlanan, s. 406-407.

<sup>43</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C.IV, s. 3862; Erdönmez, s. 57.

Kanun'un 4, 22, 25, 30, 61. maddelerinde belirtilen işyeri ve işverenle ilgili uyuşmazlıklarda yetkili mahkeme, işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir.<sup>44</sup>

Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklarda hangi yer mahkemesinin yetkili olacağı da çeşitli maddelerde belirtilmiştir.<sup>45</sup>

Basın İş Kanunu'nun 212 sayılı Kanun'un m. 2 ile yapılan ekte bu kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarında İMK hükümlerinin uygulanacağı belirtildiğinden İMK m. 5'teki yetki kuralları uygulanacaktır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun m. 46/1'de "hizmet akdinde ayrıca bir hüküm yoksa dava, geminin bağlama limanında iş davalarına bakmaya yetkili mahkemede görülebilir" hükmüne yer verilerek Deniz İş Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklarda yetkili mahkeme, geminin bağlama limanı olarak belirtilmiştir.

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

### 1.3.4. Yetki Sözleşmesi Bakımından

Yetki kuralları, kural olarak kamu düzeninden sayılmadıkları için taraflar yazılı bir sözleşme ile yetkisiz bir mahkemeyi yetkili hale getirebilirler. (HUMK m. 22) Ancak bazı yetki kuralları kamu düzeninden olup, kesindir ve bu durumlarda taraflar yetki sözleşmesi yaparak yetkili mahkemeyi belirleyemezler.

İMK m. 5'te, İMK açısından yetkili mahkemeler belirtildikten sonra "bunlara aykırı sözleşme muteber sayılamaz" denilmektedir. Dolayısıyla bu kuralın emredici nitelikte ve kamu düzenine ilişkin olduğu ve bu nedenle de m. 5'te gösterilen iki yer mahkemesinin yetkisini orta-

<sup>44</sup> Ayrıca bkz. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu m. 6, 53, 54, 56.

<sup>45</sup> Örneğin, Kanun'un m. 3, 39, 60 "işletme merkezinin bulunduğu yer", m. 15, 16, 22, 39, 47, 51, 60'tan doğan uyuşmazlıklarda ise işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkili kılınmıştır.

dan kaldırıcı sözleşmelerin hükümsüz olduğuna şüphe yoktur.<sup>46</sup> Ancak m. 5'te gösterilen yetkili mahkemelerin yetkisini ortadan kaldırmamak koşuluyla onların yanında yetkili olabilecek mahkemeleri yetkili hale getiren yetki sözleşmesi yapılabilirdir.<sup>47</sup>

Doktrinde<sup>48</sup> hizmet akitlerine konulacak yetki şartları veya yetki sözleşmelerinin işveren tarafından kötüye kullanılabilceği gerekçeyle m. 5'te belirtilen iki yetkili mahkeme yanında başka mahkemelerin yetkili kılınmayacağı görüşü de savunulmuştur.

## 2. İŞ MAHKEMELERİNDE UYGULANAN YARGILAMA USULÜ

### 2.1. Dava Açılması

İş mahkemesinde dava, ya sözlü yargılama usulünde olduğu gibi davacının dava açması ile ya da idari mercilerin iş mahkemesine başvurusu suretiyle açılır.

#### 2.1.1. İdari Mercilerin İş Mahkemesi'ne Başvurusu Suretiyle Dava Açılması

İMK m. 10'da "İş Kanunu'nun uygulanması ile görevli olan idari merciler kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idari yoldan neticelendiremedikleri ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde bu hususa dair olan evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemelerine tevdi ederler. Mahkeme re'sen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tespitten ve zabıtnameye imzasını aldıktan sonra bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir. İdari merciin tevdi mahkemenin göreve müteallik kararını takyit etmez" denilerek idari mercilerin kendilerine yapılan başvuruları neticelendiremedikleri hallerde Yargıya tevdiine olanak tanınmıştır.

Uyuşmazlık çıktığında taraflar konuyu isterlerse Yargı'ya, isterlerse idareye götürebilirler. Böylece uyuşmazlıkların Yargıya başvuru

<sup>46</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. IV, s. 3861; Şahlanan, s. 402; Tunçomağ, s. 476-477; Erdönmez, s. 62.

<sup>47</sup> İlhan Postacıoğlu, "İş Mahkemelerinin Yetkisi", *İş Hukuku Dergisi*, 1969/5, s. 480.

<sup>48</sup> Erdönmez, s. 65; Şahlanan, s. 403-404.

rulmadan idareye başvurularak zaman ve masraf kaybına girilmeden çözülmesinin sağlanması düşünülmüştür. Ayrıca mahkemelerin iş yükünün azaltılması ve işçiler açısından da uyumsuzluk çözülmezse Yargı'ya başvurmada kolaylık sağlanabilecektir.<sup>49</sup>

Maddede sözü edilen idari mercilerden maksat; vali, kaymakam ve Çalışma Bakanlığı'nın bütün örgütü özellikle Bölge Çalışma Müdürlükleridir.<sup>50</sup>

Söz konusu merciler taraflardan birinin başvurusu üzerine her iki tarafı da çağırıp bir anlaşma sağlayamazlarsa 15 gün içerisinde sorunu iş mahkemesinin görev alanı içerisinde gördükleri takdirde yetkili iş mahkemesine gönderirler. Ancak idari mercilerin bu göndermesi mahkemeyi görev veya yetki bakımından vereceği karada bağlamaz. Dosya, idari merci tarafından kendisine gönderilen mahkeme, re'sen gün tayin ederek idari mercie başvuran kişinin davacı olup olmadığını saptayarak tutanağı imzalatır. Dikkat edilecek olursa davanın açılma tarihi başvurma sahibinin mahkemeye davacı olduğunu bildirip tutanağı imzaladığı tarihtir. Yoksa dosyanın idari merci tarafından mahkemeye gönderilmesi ile dava açılmış olmaz.<sup>51</sup>

Doktrinde başvuru sahibinin mahkemeye gelerek davacı olduğunu beyanla tutanağı imzalaması koşuluna bağlı olmak kaydıyla davanın açılış tarihini geriye götürerek idareye başvurma tarihinde davanın açılmış sayılması şeklinde görüş sahipleri vardır.<sup>52</sup>

Ancak uygulamada idareye başvurma sonucu konunun halledilememesi halinde şikayetin yargıya tevdi yolu fiilen işlememektedir.<sup>53</sup>

<sup>49</sup> Fatma Başterzi, İş Yargısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999, s. 171; Çukur, s. 86.

<sup>50</sup> Şahlanan, s. 412.

<sup>51</sup> Erdönmez, s. 70; Şahlanan, s. 412-413; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 810.

<sup>52</sup> Çenberci, s. 101-102; Aksi görüş için Dündar Devres, "İş Mahkemelerinde Dava Açılması", *İstanbul Barosu Dergisi*, 1969/10, s. 857.

<sup>53</sup> "Uygulamada herhangi bir idari merci tarafından kabul edilen uyumsuzluğa ilişkin dilekçeler nihai olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'na ulaştırılmakta ve adı geçen Kurula bağlı İş müfettişleri tarafından uyumsuzluk incelenmektedir. Uyumsuzluğun incelenmeye verilip sonuçlanan kadar da, iş yoğunluğu ve yazışmaların seyrinin zaman alması gibi nedenlerle, Kanun'daki 15 günlük süre 2 ayı geçmektedir. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uyumsuzluğun çözümlenmemesi halinde de doğrudan iş mahkemesine tevdi söz konusu olmaktadır. Şikayetçilere inceleme sonucu hakkında yazılı olarak bilgi

### 2.1.2. Sözlü Yargılama Usulüne Göre Dava Açılması

İMK m. 7'ye göre iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanır. HUMK'ta sözlü yargılama usulü için öngörülen dava açma yolları iş mahkemelerinde de geçerlidir.

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.

HUMK m. 474'e göre, işçi ve işveren birlikte mahkemeye gelerek bir dava dilekçesi vermek suretiyle dava açabilirler. Dava dilekçesinin iddia ve savunmayı delilleriyle birlikte içermesi gerekir. Davanın açılma tarihi, iki tarafın birlikte gelerek dava dilekçesini verdikleri tarihtir.

Yazı bilmeyen bir kişi, iş mahkemesinde vekili vasıtasıyla yazılı şekilde dava açabileceği gibi, kanunun tanıdığı imkandan faydalanmak suretiyle kendisi sözlü şekilde de davasını açabilir. Bu yolla dava, hakim yazı bilmeyenin iddialarını delilleriyle birlikte zabıt katibine yazdırıp dava tutanağı düzenlettirmesiyle açılır.

Sözlü yargılama usulünde de dava, davacının dava dilekçesi vermesiyle de açılabilir. Aslında şu anda uygulamada işletilen usul de budur. Bilindiği gibi yazılı yargılama usulünde dava, nöbetçi mahkemeye verilecek dava dilekçesiyle açılır.

#### 2.1.2.1. Sözlü Yargılama Usulü ve Özellikleri

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

HUMK m. 507/1'deki basit yargılama usulünün uygulanacağı davalar arasında hizmet akdinden doğan davalara da yer verilmiştir. Ancak, kanundaki yollamadan hizmet akdinden doğan davalarda basit yargılama usulünün uygulanacağı sonucu çıkarılmamalıdır. Zira HUMK m. 507'de diğer kanunlarda başka yargılama usulü gösterildi-

---

verilmektedir." Çukur, s. 86-87.

ği takdirde, o kanunda gösterilen usulün uygulanacağı belirtilmiştir.<sup>54</sup>

İMK m. 7'de iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulanacağı belirtildiğinde seri yargılama usulünün uygulandığı istisnai durum dışında iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanacaktır.<sup>55</sup>

İMK m. 7 gereğince iş mahkemesinde hakim, tarafları sulha teşvik eder. İMK m. 7/1'e göre sulh girişimi, ilk duruşmada tarafların iddia ve savunmalarından önce yapılmalıdır. Tarafların uzlaşmaları halinde dava son bulur ve sulh anlaşması tutanağa yazılır. Hukukumuzda genel kabul gören görüşe göre; sulh anlaşmasının yapılmış olması yeterli olmayıp ayrıca mahkemenin buna uygun bir hüküm vermesi gerekir. Ancak kanımızca; sulh anlaşmasının yapılması yeterli olup hakim ayrıca bir hüküm vermesine gerek duyulmamalıdır. Zira mahkeme önünde sulh yapılan hallerde davanın sonuçlanmasının nedeni sulhtur, başka bir işleme gerek yoktur.<sup>56</sup>

Taraflar uzlaşamazlarsa, mahkeme yargılamaya devam ederek esas hakkında hükmünü verir. Taraflardan biri veya vekili ilk oturuma gelmezse mahkeme, tarafları sulha teşvik etmeden, yargılamaya devam ederek esas hakkında hükmünü verir.<sup>57</sup>

Sözlü yargılama usulünde ilk itirazların ileri sürülme zamanı yazılı yargılama usulünden farklıdır ve davalı ilk itirazlarını esasa cevaplarıyla birlikte ilk oturuma kadar ileri sürebilir.

İş mahkemelerinde uygulanan sözlü yargılama usulünün yazılı yargılama usulünden ayrılan en önemli yanlarından biri de davalının dava dilekçesine vereceği cevabın süresidir. Bu süre, yazılı yargılama usulündeki gibi esasa cevap süresi olan dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren 10 gün değil, ilk oturuma kadardır.<sup>58</sup>

Taraflar tahkikat bitinceye kadar delil gösterebilirler. İş mahkemelerinde bilirkişilik kurumu da çok büyük öneme sahiptir. Birçok defa

<sup>54</sup> Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 804.

<sup>55</sup> Erdönmez, s. 78; Şahlanan, s. 418.

<sup>56</sup> Başterzi, s. 185.

<sup>57</sup> Erdönmez, s. 82; Şahlanan, s. 418-419; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 810.

<sup>58</sup> Erdönmez, s. 85.

hesaplama ve tespitte bilirkişiye gidilmesi gerekmektedir.<sup>59</sup>

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). Deliler, ikinci oturumda hep birlikte incelenmelidir.

İş mahkemelerinde taraflarca hazırlama ilkesi uygulanmaktadır. Bu ilkeye göre dava malzemesi (maddi vakıalar ile bunların ispatı için gerekli olan deliller) sadece taraflarca mahkemeye getirilebilir, mahkemenin re'sen araştırma yetkisi yoktur.<sup>60</sup> Taraflarca hazırlama ilkesinin bir istisnasını oluşturan re'sen araştırma ilkesi (HUMK m. 75/1) yargılamada istisnai hallerde uygulanmaktadır. Bu ilke ile söz konusu işlemler için yapılacak giderler de hazineden karşılanacağı için aynı zamanda ucuzluk ilkesinin gereği de yerine gelecektir.<sup>61</sup>

İş hukukumuzda re'sen araştırma ilkesine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamasına karşın, Yargıtay'ın re'sen delil toplanabileceği yönünde kararları bulunmaktadır.<sup>62</sup>

Delillerin incelenmesi bittikten sonra sözlü yargılama aşamasına geçilecektir. Hakim, taraflara tahkikat sonucu hakkında bir layiha vermelerini emir veya müsaade edebilir. (HUMK m. 488) Sözlü yargılamanın yapılacağı oturumda, hakim, taraflara kural olarak davacıdan başlamak suretiyle ikişer defa süre verir (HUMK m. 376/2).

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. 376/2).

Eğer ikinci oturumda layiha için süre verilmeyip, sözlü yargılama yapılmışsa üçüncü oturumda hakim hükmünü tefhim edecektir. Hükmün tefhimi için tarafların hazır bulunmasına gerek yoktur. Her iki ta-

<sup>59</sup> Erdönmez, s. 94; Çukur, s. 83.

<sup>60</sup> Erdönmez, s. 92.

<sup>61</sup> Başterzi, s. 177.

<sup>62</sup> Y. 9. HD, 10.3.1998, 1997-20667/1998-3761, YKD, Ocak 1999, s. 40-41 için bkz. Başterzi, s. 178.



raf veya bir taraf hazır bulunmasa bile, hakim hükmünü tefhim edebilir. Buna göre kararın tefhimi en az HUMK md. 388'de belirtilen hüküm sonucunun okunması suretiyle olur (HUMK m. 381/2).<sup>63</sup>

## 2.2. İş Mahkemesi Kararına Karşı Kanun Yolları

Kanun yolları, davanın taraflarına tanınan ve yanlış olan kararın değiştirilmesini, yeniden incelenmesini sağlayan hukuki bir yoldur.

İş mahkemelerinde kanun yolları için genel olarak 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.<sup>64</sup>

### 2.2.1. TEMYİZ

Bir tarafın mahkemenin verdiği nihai kararı temyiz edebilmesi için o tarafın kararı temyiz etmekte hukuki yararının olması ve temyiz talebinde de süresi içerisinde bulunması gerekir.<sup>65</sup>

Asliye ve Sulh Hukuk mahkemelerinde temyize, kararın tebliğinden itibaren 15 ve 8 gün içerisinde başvurulabilir. İş mahkemelerinde ise bu süre, 8 gündür ve tefhimden itibaren başlar.<sup>66</sup> Yüze karşı tefhim edilen kararın üzerinden 8 gün geçtikten sonra yapılan temyiz talebinin reddi gerekir. Usulüne uygun tefhim edilmeyen kararlarda temyiz süresi tebliğ tarihinden itibaren işlemeye başlar.<sup>67</sup>

Bilindiği gibi temyiz edilebilen kararlar, nihai kararlardır. Ara kararlar ise ancak esas hükümle birlikte temyiz edilebilir. Diğer taraftan nihai kararların da tümü temyiz edilemez. İş mahkemelerinden verilen nihai kararların da bir kısmı ya özel kanun hükmü gereği ya da bel-

<sup>63</sup> Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. III, s. 3176.

<sup>64</sup> Erdönmez, s. 97; Şahlanan, s. 419.

<sup>65</sup> Kuru/ Arslan/ Yılmaz, s. 654-662.

<sup>66</sup> Bozkurt, s. 546-547; Erdönmez, s. 98; Şahlanan, s. 419-420.

<sup>67</sup> Bozkurt, s. 547.

li bir miktarın altında olduğu için temyiz edilemez.<sup>68</sup>

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

Temyiz eden taraf 8 gün içerisinde temyiz dilekçesini verir. Yazılı yargılama usulünde temyiz dilekçesi hüküm mahkemesi aracılığıyla karşı tarafa tebliğ olunur. Ancak iş mahkemelerinden verilen nihai kararların temyiz edildiğinde temyiz dilekçesinin karşı tarafa tebliğinin gerekip gerekmeyeceği hususunda açık bir düzenleme mevcut değildir. Kanımızca; savunma hakkının ihlal edilmemesi açısından temyiz dilekçesinin bir sureti karşı tarafa tebliğ edilmelidir.<sup>69</sup>

İş davalarının temyiz incelemesi Yargıtay'ın 9. ve 10. Hukuk Daireleri tarafından yapılmaktadır. Aleyhine temyiz yoluna başvuru iş mahkemesi kararları iki ay içerisinde incelenerek karara bağlanır (İMK m. 8/2).

Temyiz istemi duruşmalı olabileceği gibi duruşmasız da olabilir (HUMK m. 438/1). HUMK'daki incelemenin duruşmalı yapılmasına ilişkin kurallar, İMK'nda hüküm bulunmadığı için burada da uygulanır.

### 2.2.2. KARAR DÜZELTME

Olağan kanun yollarından ikincisi ve Yargıtay'ca verilen kararların sınırlı bazı sebeplerin varlığı halinde, talep üzerine tekrar aynı dairece gözden geçirilerek incelenmesini öngören karar düzeltme yolu, İMK m. 8 ile iş davaları için kapatılmıştır. Diğer bir ifadeyle, iş mahkemesi kararlarının temyizi üzerine verilen Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme yoluna gidilemeyecektir.<sup>70</sup>

<sup>68</sup> Özel kanun hükümleri gereği bazı nihai kararların kesin olduğu kabul edilmektedir. Örneğin; Sendikalar Kanunu, m. 25/2, 30; TSGLK m. 15/2, 36/2 gibi. "İş mahkemelerinden verilen nihai kararların da müddeabihi 1400, 00-TL'nin altında bulunanları temyiz edilemez (HUMK m. 427/4)." Erdönmez, s. 100.

<sup>69</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Serkan Mercimek, "İş Mahkemelerinden Verilen Nihai Kararlar Temyiz Edildiğinde Temyiz Dilekçesinin Karşı Tarafa Tebliği Gerekir mi?", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 200/2, Y. 57, s. 93-99.

<sup>70</sup> Erdönmez, s. 103; Şahlanan, s. 420; Bozkurt, s. 580; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 811.

Bunun gibi, ayrı iş mahkemesi bulunmayan yerlerde, iş davalarına bakan asliye hukuk mahkemelerinin kararlarının temyizi üzerine verilen Yargıtay kararlarına karşı da karar düzeltme yoluna gidilemeyecektir.<sup>71</sup>

Doktrinde bu hüküm haklı eleştirilere uğramaktadır. Kanun koyucunun söz konusu hükmü koymaktaki amacı, iş mahkemelerinde görülen davaların çabuklukla sonuçlanması içindir.<sup>72</sup> Ancak bu imkanın olmaması önemli bir sorun teşkil etmektedir. Bazı hallerde yerel mahkemelerin açıkça hatalı olan kararları Yargıtay'ca da onanmıştır. Ancak kararlardaki isabetsizliğin çok açık olması Yargıtay'ı bu hataları ortadan kaldırmak için çeşitli çözüm yolları aramaya itmiştir. Yargıtay bunun için karar düzeltme yolu olmamasına karşın, karar düzeltme amacıyla kullandığı en yaygın yol, karar tavzihidir.<sup>73</sup>

Karar düzeltme yolunun davaları uzatması, iş yükünü artırması gibi olumsuz tarafları da vardır.<sup>74</sup> Kanımızca; yine de karar düzeltme yolunun kapalı tutulması, işçi aleyhine sonuçlar doğurduğundan, karar düzeltme yolunun olmaması bir eksikliklerdir.

### 2.3. İş Mahkemelerindeki Yargılamanın Diğer Özellikleri

İMK'nın m. 9'da "İş mahkemelerinin çalışma zamanları ihtiyaca göre haftanın münasip günleri ve iş bakımından günün münasip saatleri nazara alınarak Adalet Bakanlığı'nca tespit olunur." denilerek çalışma saatlerinin daha esnek düzenlenebilmesine imkan tanınmıştır.

HUMK m. 176/6'da "hizmet akdinden doğan davalara" adli tatilde de bakılacağı belirtildiğinden bu ifadeyi hizmet akdinden doğmayan diğer iş davalarını da kapsayacak şekilde yorumlayarak değerlendirmek gerekir.<sup>75</sup>

21.11.1980 tarihinde 2345 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle İMK'nın harç muafiyetiyle ilgili m. 11'in ilk fıkrası ortadan kaldırılmış-

<sup>71</sup> Necip Bilge, *Medeni Yargılama Hukukunda Karar Düzeltme*, Ankara, 1973, s. 124.

<sup>72</sup> Erdönmez, s. 103; Şahlanan, s. 420.

<sup>73</sup> Erdönmez, s. 105.

<sup>74</sup> Başterzi, s. 266.

<sup>75</sup> Erdönmez, s. 108-109; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. IV, s. 3789; Bozkurt, s. 586.

tır. Yürürlükteki Kanun'un m. 11/son'a göre "Türkçe bilmeyen yabancı uyruklu kişilerin taraf oldukları iş davalarında mahkemeye çağrılacak tercüman ve mütercim ücreti, mütekabiliyet şartı ile Devlet hazinesinden karşılanır." hükmü getirilerek iş yargısında Türkçe bilmeyen yabancı uyrukular için harç muafiyeti korunmuştur. Harçlar Kanunu m. 123'e göre yalnızca İş Kanunu'na tabi işçiler harçtan bağışık olacaklardır. İşverenler bu bağışıklıktan yararlanamazlar. Ancak, harçtan muafiyet bakımından öngörülen işçi ücretlerinin çok düşük olması bu muafiyete uygulama alanı bırakmamıştır.<sup>76</sup>

## SONUÇ

Çalışmamızdan da, anlaşıldığı gibi iş davalarına bakmakla görevli iş mahkemeleri günümüzde işlevlerini tam olarak yerine getirememektedir. Uygulamada, bu mahkemelerde sözlü yargılama usulünden çok uzaklaşmıştır. Bu nedenle, davalar bazen yazılı yargılama usulündeki kadar uzun sürmektedir. Çalışmamızda da belirtildiği gibi, iş mahkemeleri kamu düzeni gerekçesiyle re'sen delil toplamaktadır. Halbuki iş mahkemelerinde taraflarca hazırlama ilkesi uygulanmaktadır. Dolayısıyla bu uygulama kanuna aykırıdır. Ancak, yargılamanın daha etkin ve verimli yürütülebilmesi için, bu mahkemelerde re'sen araştırma ilkesi kabul edilmelidir.

Günümüzde artık iş mahkemelerince verilen kararlara karşı karar düzeltme yolu açılmalıdır. Ancak bu konuda bazı tedbirler alınarak, karar düzeltme yoluna gidilmesi nedeniyle davanın geç sonuçlanması önlenmelidir.

Harçlar Kanunu'nda önemli değişiklikler yapılarak iş mahkemelerinin kurulmasındaki amaçlar sağlanmalıdır. Bunun için, İMK'na harçtan muafiyeti düzenleyen yeni bir hüküm konulmalıdır. En azından işçilere dava açmaktan kaçınmalarını önleyecek önemli indirimler sağlanmalıdır.

Sonuç olarak, günümüzde ihtiyaçları karşılamada yetersiz olan ve iş mahkemelerinin kurulmasındaki amaçların gerçekleştirilmesine hizmet etmek amacıyla 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda köklü değişiklikler yapılmalıdır.

<sup>76</sup> Başterzi, s. 236.

## KAYNAKLAR

- Başterzi Fatma, *İş Yargısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999.
- Bilge Necip, *Medeni Yargılama Hukukunda Karar Düzeltme*, Ankara, 1973.
- Bilge Necip /Önen Ergun, *Medeni Yargılama Hukuku Dersleri*, Ankara, 1978.
- Bozkurt H. Argun, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, 2. Baskı, Ankara, 2003.
- Bozkurt H.Argun, "İş Mahkemelerindeki Yargılama Usulünün Ana Hatları", *İş ve Hukuk Dergisi*, Y. 28, S. 237, Ekim-Kasım 1993.
- Çelik Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 17. Baskı, İstanbul, 2004.
- Çenberci Mustafa, *İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi*, İstanbul, 1969.
- Çukur Mürsel, "İş Mahkemelerinin İşleyişinin Değerlendirilmesi", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Nisan-Haziran 2002, Y. 4, S. 14.
- Devres Dündar, "İş Mahkemelerinde Dava Açılması", *İstanbul Barosu Dergisi*, 1969/10.
- Erdönmez Güray, *İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 1998.
- Erkin Safa, "İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler", *İçtimai Siyaset Konferansları*, İstanbul, 1949.
- Erman Eyüp Sabri, *İş Davaları ve Tatbikatı*, Ankara, 1955.
- Gülver Ender, "İş Yargılamasında Görev", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2001, C. LIX, S. 1-2.
- Kuru Baki, "İş Mahkemeleri", TBB'nin Düzenlediği I. Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğ, Ankara, 1971.
- Kuru Baki / Arslan Ramazan / Yılmaz Ejder, *Medeni Usul Hukuku*, 18. Baskı, Ankara, 2007
- Kuru Baki, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. I, II, III, IV, İstanbul, 1991.
- Mercimek Serkan, "İş Mahkemelerinden Verilen Nihai Kararlar Temyiz Edildiğinde Temyiz Dilekçesinin Karşı Tarafa Tebliği Gerekir mi?", *Ankara Barosu Dergisi*, Y. 57, S. 200/2.
- Narmanlıoğlu Ünal, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri*, İzmir, 1994.

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

Şahlanan Fevzi, "İş Yargılaması", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 1976, C. XLII, S. 1-4.

Taş Suat, "İş Mahkemeleri", *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Dergisi*, Ağustos 2001, S. 160.

Tunçomağ Kenan, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 1988.

Turan Kamil, *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara, 1990.

Uygur Turgut, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar- Yargılama*, Ankara, 1980.

Üstündağ Saim, *Medeni Yargılama Hukuku*, C. I, II, İstanbul, 1992.