

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NUN TEMEL ÖZELLİKLERİ VE HMK KARŞISINDAKİ DURUMU

THE BASIC FEATURES OF LABOUR COURT CODE AND ITS POSITION WITH REGARD TO CIVIL PROCEDURE CODE

Aynaz UĞUR*

Özet: HUMK döneminde İMK m. 7 uyarınca iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanıyordu. Ancak HMK m. 316 ile bu hüküm mülga hale geldi. Buna göre hizmet ilişkisinden doğan davalar artık basit yargılama usulüne göre görülecektir. Bu hüküm ile İMK'nın HMK tarafından neredeyse yürürlükten kaldırıldığı düşünülebilir. Çalışmamızda sırasıyla iş mahkemelerinde uygulanan görev kuralları, yetki kuralları ve yargılama usulü ile iş mahkemesi kararlarına karşı kanun yolları ve İş Kanunu'ndan kaynaklanan idari para cezalarına karşı kanun yolları anlatılacak ve bunların HMK karşısındaki durumu incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İş mahkemeleri, sözlü yargılama usulü, basit yargılama usulü, görev, yetki, kanun yolları, idari para cezası.

Abstract: Oral proceedings was being applied in labour courts, before the adoption of new Civil Procedure Code (HMK). Article 316 of HMK says that, plain proceedings is applied in the cases arising from labour affair. This means, Labour Court Code (İMK) was largely abolished by this article of HMK. In our article, subject-matter jurisdiction rules, territorial jurisdiction rules and proceedings rules of labour courts and the due process of law against labour court judgement and administrative fine arising from Labour Code are going to be explained respectively and their position with regard to HMK is going to be analyzed.

Keywords: Labour courts, oral proceedings, plain proceedings, subject-matter jurisdiction, territorial jurisdiction, due process of law, administrative fine.

GİRİŞ

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) genel gerekçesinde bu mahkemelerin kurulmuş olmasının temel sebebinin iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği ve iş hukuku uygulamasının özel uzmanlığı gerektirmesinin olduğu belirtilmiştir.¹ Kanun uzlaştırmayı (İMK m. 7),

* Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Hukuk Fakültesi Devletler Özel Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi.

¹ Karşlı, Abdurrahim, Medeni Muhakeme Hukuku, Alternatif Yayıncılık, 2.Bası,

dava açmada kolaylığı (m. 10, 11), ucuzluğu (m. 11), çabukluğu (m. 6, 8, 10), sadeliği (m. 6, 7, 10) esas almıştır.²

İş mahkemelerinin tarihçesi Napoléon tarafından 1806 yılında çıkarılan bir kanuna dayanılarak Lyon şehrinde kurulan “Conseil Prud’hommes” isimli hakem heyetine kadar uzanır.³ Fransa’da o günden beri mevcut olan “Conseil Prud’hommes”, eşit sayıdaki işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmakta ve profesyonel yargıç içermemektedir; mahkeme önüne ancak oylamada eşitliğin bozulmaması halinde gidilmektedir.⁴ Fransa ve Almanya başta olmak üzere birçok Kara Avrupası bu hakem heyeti işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmaktadır.⁵ Ülkemizde de iş mahkemeleri 1950 yılında, dünya uygulamasına uygun olarak işçi ve işveren temsilcilerinin de hakim sıfatıyla bulundukları toplu mahkemeler olarak kuruldu; fakat AYM’nin 1971 tarihli iptal kararından beri tek hakimli olarak çalışmaktadır.⁶

Aynı yerde birden fazla iş mahkemesi bulunması halinde aralarında iş bölümü değil iş dağılımı ilişkisi vardır.⁷ Aynı bir iş mahkemesinin kurulmadığı yerlerde HSYK tarafından görevlendirilen bir asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla ve iş yargılaması usulüne göre davayı görür.⁸ İş davaları acele davalardan sayıldığından adli tatilde dahi görülür ve gerek yasal gerekse hakimnin verdiği süreler işlemeye devam eder.⁹

İstanbul, 2011, s. 123; Bozkurt, Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 4. Bası, Ankara, 2012, s. 27.

² Kılıçoğlu, Mustafa, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, 1. Bası, Ankara, 2005, s. 838, (Yorum); Bozkurt, s. 28.

³ Özkul, Aydın, “Jurisdiction du Travail, Etude Comparative”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 1. Bası, Ankara, 2000, s. 149.

⁴ Özkul, s. 151.

⁵ Erkün, Safa Ş., “İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 2, 1949, s. 39; Almanya için bkz. Koç, Evren, “İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi”, Ergun Özsunay’a Armağan, Vedat Kitapçılık, 1. Bası, İstanbul, 2004, s. 181, dn.16, (Özsunay’a Armağan).

⁶ “AYM iptal kararının gerekçesinde hakim olmayan kimselerin yargılama yapmasının Anayasa’nın mahkemelerin bağımsızlığı, hakimlik mesleği ve hakimlik teminatı konusundaki düzenlemelerine aykırılık teşkil ettiğini beyan etmiştir.”, bkz. Bozkurt, s. 29; Pekcanitez, Hakan / Atalay, Oğuz / Özkes, Muhammet, Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayıncılık, 12. Bası, Ankara, 2011, s. 90; Karşı, s. 124; Kılınç, Ayşe, “İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 86, 2009, s. 383; Kuru, Baki / Arslan, Ramazan / Yılmaz, Ejder, Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayıncılık, 22. Bası, Ankara, 2011, s. 777.

⁷ Pekcanitez / Atalay / Özkes, s. 90; Karşı, s. 124.

⁸ Pekcanitez / Atalay / Özkes, s. 90; Karşı, s. 124.

⁹ Bozkurt, Argun, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, *Ankara Barosu Dergisi*,

Çalışmamızda sırasıyla iş mahkemelerinde uygulanan görev kuralları, yetki kuralları ve yargılama usulü ile iş mahkemesi kararlarına karşı kanun yolları ve İş Kanunu'ndan kaynaklanan idari para cezalarına karşı kanun yolları anlatılacak ve bunların HMK karşısındaki durumu incelenecektir.

I. İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREVİ

A. Görev Kuralları

Görev hususu İMK m. 1 hükmü ile düzenlenmiştir. Göreve ilişkin düzenlemeyi şahıs ve konu unsuru şeklinde ayrı ayrı incelemek yerinde olur. HMK geçici m.1/ f.I uyarınca Kanun'un yargı yolu ve görevle ilişkin hükümleri, Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki tarihte açılmış olan davalarda uygulanmaz.¹⁰

1. Şahıs Unsuru

Şahıs unsuru usuli açıdan bize davada taraf ehliyetine kimlerin sahip olduklarını göstermektedir.¹¹ Bir davanın iş mahkemesinde görülebilmesi için uyusmazlığın taraflarından birinin işçi, diğerinin işveren veya işveren vekili olması gerekir.¹² Bunun istisnası işçi sendikasının da işçiyi temsilen iş mahkemesinde dava açabilmesidir.¹³

Anonim ya da limited şirket ortaklarının iş sözleşmesiyle çalışıp çalışamayacakları sorunu görev konusu bakımından önemlidir. Yargıtay ortağın sembolik değil, şirketin kararlarını etkileyecek kadar büyük bir paya sahip olduğu ve yalnızca sigortalı gösterilmesinin tek başına ona işçi sıfatı vermeyeceği; dolayısıyla ortağın işçi sayılamayacağı ve davanın genel mahkemede görülmesi gerektiği sonucuna varmıştır.¹⁴

S. 2, 2010, s. 192

¹⁰ Çelik, Ahmet Çelik, 6100 Sayılı Hukuk Yargılama Yasası'na Göre Tazminat ve Alacak Davaları Açılması ve İzlenmesi, Bilge Yayınevi, 2. Bası, Ankara, 2012, s. 12.

¹¹ Bozkurt, *Ankara Barosu Dergisi*, s. 195.

¹² Günay, Cevdet İlhan, İş Davaları, Yetkin Yayıncılık, 3. Bası, Ankara, 2012, s. 59-72; Bozkurt, s. 123-148.

¹³ Bozkurt, *Ankara Barosu Dergisi*, s. 195.

¹⁴ Yarg. 9. HD, T. 28.12.2010, E. 2008/ 43459, K. 2010/ 41339, bkz. Kılıçoğlu, Mustafa, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü, Legal Yayınevi, 1. Bası, İstanbul, 2011, s. 5.

İşveren ile işveren vekili arasında vekalet ilişkisi bulunduğu gibi hizmet ilişkisi de bulunabilir. Bu durumda ikisi arasındaki uyuşmazlık iş mahkemesinde çözümlenecektir.¹⁵ Yalnız ilişki sadece vekalet ilişkisi ise, uyuşmazlık genel mahkemede çözümlenir.¹⁶

İş K. m. 4 bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı halleri sayarken, örneğin evde çalışanları, sporcuları, hava taşıma işinde çalışanları işçi olarak kabul etmemiştir.¹⁷

2. Konu Unsuru

İşçi ile işveren veya işveren vekili arasındaki davanın iş mahkemesinde görülebilmesi için, uyuşmazlığın hizmet sözleşmesinden veya İşK hükümlerinden kaynaklanması gerekmektedir.¹⁸ Aksi halde dava asliye hukuk mahkemesinin görevine girebilir.¹⁹ Uyuşmazlığın iş akdine değil de vekalet akdi veya statü ilişkisine dayandığı hallerde iş mahkemesi değil idare mahkemeleri görevli olacaktır.²⁰ Ayrıca uyuşmazlık bir hukuk uyuşmazlığı olmalıdır.²¹ Yani idare ya da ceza mahkemelerinin görevli oldukları hususlar ayrıdır.²²

Fransa'da ise "Conseil de Prud'Hommes'un" görev alanı iş sözleşmesinden ya da taraflar arasındaki iş ilişkisinden doğan davalarla sınırlanmıştır.²³ Türk Hukuku'ndan farklı olarak Fransız Hukuku'nda toplu iş hukuku davaları, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin davalar ve iş kazaları ile meslek hastalıklarından doğan davalar da "Conseil de Prud'Hommes'un" görev alanı dışındadır.²⁴ Böylelikle bireysel iş hukukuna ilişkin davaların büyük ölçüde "Conseil de Prud'Hommes'da"

¹⁵ Günay, s. 70; Bozkurt, s. 140.

¹⁶ Kılınç, TBB Dergisi, s. 388; Yarg. HGK, T. 07.07.2010, E. 2010/9-328, K. 2010/ 370, <http://www.kazanci.com>, E.T. 02.06.2013.

¹⁷ Bozkurt, s. 124; Yarg. 9. HD, T. 9. 02. 1995, E. 1995/ 1619, K. 1995/ 3137, Yarg. 9. HD, T. 20. 11. 1996, E. 1996/ 13441, K. 1996/ 21633, bkz. Kılıçoğlu, Mustafa / Şenocak, Kemal, İş Kanunu Şerhi Cilt 2, Legal Yayınevi, 2. Bası, İstanbul, 2008, s. 1229,1230, (Şerh).

¹⁸ Günay, s. 72-80; Bozkurt, s. 148.

¹⁹ Bozkurt, s. 149.

²⁰ Koç, Özsunay'a Armağan, s. 34.

²¹ Kılınç, TBB Dergisi, s. 388.

²² Bozkurt, s. 151, 152.

²³ Özkul, s. 152.

²⁴ Özkul, s. 152.

görüldüğünü söyleyebiliriz.²⁵ Bununla birlikte belirli müddeabih aralığındaki aynı ve şahsi davalar ile toplu iş hukuku davalarında asliye hukuk mahkemeleri görevlidir.²⁶

Konusu mobbing olan uyuşmazlıklar son dönemlerde doktrini oldukça meşgul etmektedir. Mobbing ya da cinsel taciz fiilinin mağdurları genelde iş sözleşmelerini haklı nedenle feshetme yoluna giderek, ihbar ve kıdem tazminatı talebiyle iş mahkemelerine başvurumaktadırlar.²⁷ Burada göreve ilişkin bir tartışma yoktur. Ancak işçinin mobbing sebebiyle işverene karşı manevi tazminat davası açması durumunda ne olacaktır?²⁸ Mobbingin faili işveren olsun ya da olmasın, işçiyi gözetme borcu olduğundan ve tabi ki aralarında hizmet ilişkisi bulunduğu, böylesi durumlarda işverene karşı dava açılmaktadır ve görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu hususunda da bir tartışma yoktur.²⁹

Mobbingin mağduru olan işçinin bizzat failin kendisine karşı bir şahsi dava açmak istemesi hali ise ayrıca incelenmelidir. Söz konusu fail işveren vekili olabileceği gibi amir pozisyonundaki herhangi bir kişi de olabilir. İşçi ile işveren vekili arasında hizmet sözleşmesi bulunmadığından, bunların birbirlerine karşı iş mahkemesinde dava açmaları durumuna pek rastlanmaz.³⁰ İşveren vekiline bile iş mahkemesinde kolay kolay dava açamıyorken, amir pozisyonundaki herhangi bir çalışana karşı açılması da beklenemez. Ancak Yargıtay işçinin kişilik haklarına saldırı nedeniyle açılan davanın iş mahkemesinin görevine girdiğini söylemektedir.³¹

²⁵ Caen, Gérard Lyon / Pelissier, Jean / Supiot, Alain, *Droit du Travail*, 17. Bası, Dalloz Yayınevi, Paris, 1994, s. 525.

²⁶ Caen / Pelissier / Supiot, s. 525.

²⁷ Büyükkılıç, Gül, "İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi", *Legal Hukuk Dergisi*, C. IX, S. 33, 2012, s. 136-141, (LHD); Yarg. 9. HD, T. 28.01.2010, E. 2008/ 14529, K. 2010/ 1463, <http://www.kazanci.com>, E.T. 05.06.2013; Yarg. 9. HD, T. 4.11.2010, E. 2008/ 37500, K. 2010/ 31544, <http://www.kazanci.com>, E.T. 05.06.2013.

²⁸ "İşçi işverenin gözetme borcuna ya da eşit davranma borcuna aykırılığı sebebiyle, genel borca aykırılık halini düzenleyen TBK m. 112 uyarınca maddi ve manevi tazminat isteyebilir. Burada işveren kusursuzluğunu ispatlayacaktır.", Büyükkılıç, s. 99, 110.

²⁹ Yarg. 9. HD, T. 30.05.2008, E. 2007/ 9154, K. 2008/ 13307, <http://www.kazanci.com>, E.T. 05.06.2013.

³⁰ Günay, s. 70.

³¹ Kılıçoğlu, s. 25.

Her ne kadar işçi ile mobbing faili arasında hizmet ilişkisi bulunmasa da, olayın işyeri atmosferinde gerçekleşiyor olması, iş mahkemelerinin sahip olduğu özel uzmanlığı gerekli kılabilir. Çalışma psikolojisinin birey üzerinde yarattığı farklı etkiler, mobbingi herhangi bir taciz vakasından ayırmaktadır. Yine fiilin muhataplarının genelde ast işçi olması, astın üste ya da doğrudan işverene karşı korunmasını gerektirdiğinden, bu davalar iş mahkemelerinin kuruluş amacı kapsamındadır. Bahsi geçen nedenlerle mobbingden kaynaklanan manevi tazminat davalarının, dava arada hizmet ilişkisi olmayan faile karşı açılrsa dahi iş mahkemesinde görülmesi gerektiği kanaatindeyiz.

3. Özel Hükümler

İşK kapsamında olmayan bazı uyuşmazlıklar, ilgili kanunlardaki özel düzenlemeler sebebiyle iş mahkemelerine getirilmektedir.³² SenK hükümlerinden doğan tüm uyuşmazlıklar Yargıtay tarafından iş mahkemelerinin görevine dahil sayılmaktadır. TİSGvL K m. 66, Kamu Sen K, Deniz İş K. ve Basın İş K. da diğer özel düzenlemeleri oluşturmaktadır.

B. Diğer Hususlar

1. Müddeabihin Değeri Meselesi

İş mahkemelerinin görevinin tespitinde müddeabihin değerinin bir önemi yoktur. Bu konu HUMK döneminde önem taşıyordu. Ancak HMK m. 2 düzenlemesiyle malvarlığına ilişkin davalarda sulh hukuk ile asliye hukuk mahkemeleri arasında müddeabihin değerine bakılarak yapılan görev ayırımına son verilmiştir. Bizim de yerinde bulduğumuz yeni düzenleme uyarınca malvarlığına ilişkin tüm davalarda görevli olan asliye hukuk mahkemesidir. Zira görevli mahkemenin tespitinde önemli olan davanın meblağı değil niteliği olmalıdır.

Yeni düzenleme ile HMK ile İMK arasında benzerlik sağlanmıştır. Ancak İMK özel kanun niteliğinde olduğundan, örneğin işçinin kıdem tazminatına ilişkin davası malvarlığına ilişkin olmakla birlikte asliye hukukta değil iş mahkemesinde açılacaktır. Adalet komisyonu gerekçesinde de özel düzenlemeler saklı tutulmuştur.³³

³² Kılıçoğlu, s. 36, 37; Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 778.

³³ Pekcanitez / Atalay / Özkes, s. 106, 107.

2. Geçici Hukuki Korumalar Bakımından Görevli Mahkeme

Geçici hukuki korumalar HMK ve İİK ile düzenlenmiş olmasına rağmen, Yargıtay'ın da içtihat ettiği üzere; iş davalarında ihtiyati haciz, ihtiyati tedbir ya da delil tespiti kararı aldırma için iş mahkemesine başvurmak gerekmektedir.³⁴

II. İŞ MAHKEMELERİNİN YETKİSİ

A. Yetki Kuralları

1. İMK Düzenlemesi

İMK m. 5 hükmü incelendiğinde, maddede belirtilen yetkili mahkemelerin seçimlik olduğu görülür.³⁵ Bunlardan ilki HMK m. 6 ile düzenlenmiş olan “davalının ikametgahı” şeklindeki genel yetki kuralının tekrarı niteliğindedir.³⁶ İkinci olarak işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi de yetkilidir.³⁷ Fransız Hukuku’nda ise yetkili mahkeme davalının ikametgahı mahkemesi değil, sadece işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesidir.³⁸

İşyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi kuralında işyeri kavramı önem taşımaktadır. İş K. m. 2 anlamında işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlarıyla işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.³⁹ Sen. K. işyeri kavramını daha da genişletmiştir. Buna göre işyerine bağlı yerlerle eklentilerden başka araçlar da işyerinden sayılmaktadır.⁴⁰ Örneğin emzirme yeri, kreş, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri, ambulanslar, buldozerler de işyeri kavramına girmektedir.⁴¹

³⁴ Karşlı, s. 125; “İhtiyati tedbir ve delil tespiti iş mahkemesinden istenir... İhtiyati haciz İİK ile düzenlenmiştir ve İİK iş mahkemelerine görev vermemiştir. Ayrıca ihtiyati haciz hizmet akdine bağlı bir sorun değildir. Bu nedenle genel mahkemeden talep edilmelidir.”, Bozkurt, *Ankara Barosu Dergisi*, s. 194; Yazar son eserinde bu görüşüne yer vermemiştir, bkz. Bozkurt, s. 503, 504.

³⁵ Kılınç, *TBB Dergisi*, s. 390; Bozkurt, *Ankara Barosu Dergisi*, s. 197.

³⁶ Karşlı, s. 126; Bozkurt, s. 198; Günay, s. 84.

³⁷ Günay, s. 84; Bozkurt, s. 199; Karşlı, s. 126.

³⁸ Özkul, s. 153.

³⁹ Bozkurt, s. 199; Günay, s. 90.

⁴⁰ Günay, s. 89.

⁴¹ Günay, s. 92,93; Bozkurt, s. 199.

Yargıtay işçinin işini gördüğü yer mahkemesinden işçinin en son işini gördüğü yer mahkemesini anlamaktadır.⁴² Buna göre büyük yol işlerinde olduğu gibi işyerinin uzayıp gittiği ve birden çok mahkemenin yetkisinin söz konusu olduğu hallerde, işçinin işini yaptığı kesim hangi iş mahkemesinin yargı çevresine giriyorsa, yetkili mahkeme o olmalıdır.⁴³ Uyuşmazlığa işçinin davanın açıldığı tarihteki işyeri değil, uyuşmazlıkla bağlantısı bulunan işyeri için yetkili mahkeme bakmalıdır.⁴⁴ İş kazasının işçinin geçici olarak gönderildiği başka bir yerleşim yerinde olması halinde dahi, işçi asıl işyerinin bulunduğu ilde dava açabilmelidir.⁴⁵

2. HMK Düzenlemesi Uyarınca Yetkili Mahkemeler

HMK m. 7, 8, 9, 13, 14 ve 16 hükümleri de iş yargılaması için geçerlidir.⁴⁶ HMK m. 7 uyarınca; "Davalı birden fazla ise dava bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesinde açılabilir...". HMK m. 8 düzenlemesine göre; "Memur, işçi, öğrenci, asker gibi, bir yerde geçici olarak oturanlara karşı açılacak alacak ve taşınır mal davaları için, orada bulunmaları uzunca bir süre devam edebilecekse, bulundukları yer mahkemesi de yetkilidir.". HMK m. 9; "Türkiye'de yerleşim yeri bulunmayanlar hakkında genel yetkili mahkeme, davalının Türkiye'de mutad meskeninin bulunduğu yer mahkemesidir. Ancak diğer özel yetki halleri saklı kalmak üzere, malvarlığı haklarına ilişkin dava, uyuşmazlık konusu malvarlığı unsurunun bulunduğu yerde de açılabilir." düzenlemesini getirmektedir. HMK m. 13 hükmüne göre; "Kesin yetkinin söz konusu olmadığı hallerde asıl davaya bakan mahkeme karşı davaya bakmaya da yetkilidir.". HMK m. 14 uyarınca; "Bir şubenin işleminden doğan davalarda, o şubenin bulunduğu yer mahkemesi de yetkilidir.". HMK m. 16 hükmüne göre ise; "Haksız fiilden doğan davalarda, haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri de yetkilidir.".

⁴² Bozkurt, *Ankara Barosu Dergisi*, s. 197.

⁴³ Kılınç, *TBB Dergisi*, s. 391; Bozkurt, s. 200.

⁴⁴ Bozkurt, s. 200; Karşıt görüş için bkz. Kılınç, *TBB Dergisi*, s. 391.

⁴⁵ Bozkurt, s. 200.

⁴⁶ Kılıçoğlu, s. 52-58; Bozkurt, *Ankara Barosu Dergisi*, s. 197, 198; Bozkurt, s. 193, 194.

B. Yetki Sözleşmesi

HMK m.17 düzenlemesi yetki sözleşmesi düzenlenmesine, yalnızca tacirler ve kamu tüzel kişilerinin aralarında yapılmak kaydıyla izin vermiştir.⁴⁷ HMK söz konusu hükmünün iş davalarında yetki sözleşmesini tek başına yasakladığı söylenebilir.⁴⁸ Ancak İMK daha kesin bir hüküm içererek, yetki sözleşmelerini açıkça yasaklamıştır.⁴⁹ HMK düzenlemesinden farklı olarak İMK ile yetki kuralları kamu düzeninden sayılmıştır.

Ek yetkili mahkeme hususu doktrinde tartışmalıdır. Günay ve Karşı ek yetkili mahkemelerin yetkilendirilmesini kabul etmemektedirler.⁵⁰ Postacıoğlu ise İMK m. 5 ile gösterilen yetkili mahkemelerin yetkisini ortadan kaldırmadan, onların yanında yetkili olabilecek mahkemeleri yetkilendiren yetki sözleşmelerinin yapılabilmesi gerektiğini savunmuştur.⁵¹ Ayrıca işçi lehine olmak kaydıyla yetki sözleşmesinin yapılabileceğini savunanlar da vardır.⁵² İMK m.5 düzenlemesinin kesin yetki kuralı getirmiş olması sebebiyle biz ilk görüşe katılıyoruz. Aynı gerekçeyle işçinin davacı olduğu hallerde işçinin dava açmasını kolaylaştırmak adına işçinin ikametgahındaki iş mahkemesini yetkilendiren sözleşmeler de geçersiz sayılmalıdır.⁵³

C. Yetki İtirazı

İMK düzenlemesinde yetki kuralları kamu düzeninden sayıldığından hakim tarafından re'sen nazara alınmalı ve davanın her aşamasında ileri sürülebilmelidir. HMK açısından kesin yetki kuralları dava şartıdır ve bu şekilde kullanılır. İlk itiraz olan, kesin olmayan yetki kurallarıdır. Ancak Yargıtay, iş mahkemelerinde yetki itirazının ilk itirazlardan olduğu ve en geç ilk oturumda yapılması gerektiği, dolayısıyla iş mahkemelerinin yetkisizliğini kendiliğinden gözetemeyeceği yö-

⁴⁷ Karşı, s. 237; Pekcanitez / Atalay / Özekes, s. 127; Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 158.

⁴⁸ Bozkurt, s. 196.

⁴⁹ Kılıçoğlu, s. 60; Günay, s. 93, 94; Karşı, s. 126.

⁵⁰ Karşı, s. 126; Günay, s. 94; Benzer görüşler için bkz. Şen, Murat, "İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmesi", *Atatürk Üniversitesi Erzurum Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 8, S. 1-2, 2004, s. 574, (AÜEHFD).

⁵¹ Postacıoğlu, İlhan, "İş Mahkemelerinin Yetkisi", *İş Hukuku Dergisi*, S. 5, 1969, s. 480; Benzer görüşler için bkz. Şen, AÜEHFD, s. 575.

⁵² Benzer görüşler için bkz. Şen, AÜEHFD, s. 577.

⁵³ Günay, s. 94.

nünde çelişkili kararlar vermiştir.⁵⁴ Bu kararlar doktrinde eleştirilmektedir.⁵⁵ Bizce de kamu düzeninden sayılan bu kuralların re'sen nazara alınması yerinde olur. Ancak yasa koyucunun yetkisizlik nedeniyle davanın reddini zorlaştırarak, iş davasının bir an önce görülmesi ve işçinin kolay dava açabilmesi amaçlarına hizmet etmeyi amaçladığı da düşünülebilir. Bu kararların zemininde iş mahkemelerinde geçmişteki sözlü yargılama usulü uygulaması yatmaktaydı.⁵⁶ Ancak Yargıtay'ın 2003 tarihli bir kararı ile kamu düzenine ilişkin yetki itirazının ilk itirazlardan olmadığı, davanın her aşamasında ileri sürülebileceği ve re'sen de nazara alınabileceği şeklindeki yorumu ile içtihadını değiştirebildiği de görülmüştür.⁵⁷

Artık iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanacağından ve bu usulde de yazılı yargılama usulünde olduğu gibi yetki itirazı cevap süresi içinde ileri sürüleceğinden, yetki itirazının ilk itiraz olarak en geç cevap dilekçesinde ileri sürülmesi gerektiği ifade edilmektedir.⁵⁸ Ancak İMK bakımından yetki itirazının niteliğinin ilk itirazların niteliğiyle bağdaşmadığına bir kez daha değinmek yerinde olacaktır. Yeni düzenleme ile farklı yönde içtihat geliştirilmesi yerinde olabilir.

III. İŞ MAHKEMELERİNDE UYGULANAN YARGILAMA USULÜ

A. Genel Olarak

HUMK döneminde İMK m. 7 uyarınca iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanıyordu.⁵⁹ İşK m. 20/ f.III hükmünde ise işe iade davalarının seri yargılama usulüne tabi olduğu düzenlenmiştir.⁶⁰ Ancak HMK m. 316/ f.I/ b.(d) ile bu iki hüküm mülga hale geldi. Buna göre hizmet ilişkisinden doğan davalar artık basit yargılama usulüne göre görülecektir.⁶¹ Fransız Hukuku'nda ise basitlik, ucuzluk ve ça-

⁵⁴ Karslı; s. 126.

⁵⁵ Günay, s. 95, 96; Karslı; s. 126; Kılıçoğlu / Şenocak, Şerh, s. 1270.

⁵⁶ Karslı; s. 126; Günay, s. 95.

⁵⁷ Şen, AÜEHFD, s. 581.

⁵⁸ Bozkurt, s. 210.

⁵⁹ Günay, s. 97.

⁶⁰ Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 477.

⁶¹ Günay, s. 97; Kılıçoğlu, s. 71; Çelik, s. 284; Bozkurt, s. 33; Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 477.

bukluk ilkelerinin bir sonucu olarak halen sözlü yargılama usulü uygulanmaktadır.⁶²

İMK m. 15 düzenlemesi bu Kanun'da açıklık bulunmayan hallerde HMK uygulanır dediğinden ve zaten İMK basit yargılama usulüne ilişkin özel bir düzenleme içermediğinden, artık iş mahkemelerinin yargılama usulü tamamen HMK hükümlerine tabidir diyebiliriz. HMK ile yazılı, sözlü, basit ve seri olmak üzere dört çeşit yargılama usulü düzenlenmişti. Ancak HMK sözlü ve seri yargılama usullerini kaldırmıştır.⁶³ HMK için asıl olan yazılı yargılama usulüdür; ancak HMK m. 316 ile sayılan hallerde basit yargılama usulü uygulanır.⁶⁴

Hukuk yargılamamızda kural taraflarca getirilme ilkesi olmakla birlikte; Yargıtay'ın iş davalarında re'sen delil toplanabileceğine yönelik kararları vardır.⁶⁵ Türk iş mahkemelerinde re'sen araştırma ilkesinin yasal bir temeli bulunmamakla birlikte, bu prensibin uygulanması gerektiği; HMK düzenlemesinde ispat hukukuna ilişkin genel hükümlerin iş hukuku alanında yeterli olmayacağı gerekçesiyle öğretide kabul edilmektedir.⁶⁶ Bunun yanında İŞK ile düzenlenen haklı nedenle ve geçerli nedenle fesih durumlarının her ikisinde de ispat yükü yer değiştirip işverene yüklenerek, zayıf durumdaki işçi korunmak istenmiştir.⁶⁷ İşverenin İŞK m. 5 ile düzenlenen eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranması halinde açılacak davada ise ispat yükü davacı işçiye ait olmakla birlikte; işçi lehine getirilen hafifletilmiş ispat yükü uyarınca, işçi bu iddiasını güçlü bir şekilde ortaya koyduktan sonra, ispat yükü yer değiştirmekte ve işverenin işçinin iddiasının aksini ispatlaması beklenmektedir.⁶⁸

⁶² Özkuş, s. 154.

⁶³ Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 477; Özekes, Muhammet, "HMK'da Yargılama Usulleri Bakımından Getirilen Yenilikler", www.taa.gov.tr/dosya/belge/OZEKES_2_Yargilama_Usulleri.ppt, s. 2, E.T. 27.06.2013.

⁶⁴ Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 289; Özekes, s. 2.

⁶⁵ Kılınç, *TBB Dergisi*, s. 398; "Bizim de katıldığımız görüşe göre, usul yargıç ve tarafların birlikte çalıştığı bir grup çalışmasıdır. Dava malzemesinin taraflarca getirilmesi yerine, Anayasa'nın sosyal devlet ilkesi gereği yargıca daha fazla rol veren bir usul hukukunun benimsenmesi isabetli olacaktır.", Kılıçoğlu, s. 154.

⁶⁶ Birben, Erhan / Öktem, Sezgi, "İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Beta Yayınevi, 1. Bası, İstanbul, 2001, s. 1103, (Nuri Çelik'e Armağan).

⁶⁷ Birben / Öktem, Nuri Çelik'e Armağan, s. 1103.

⁶⁸ Ertürk, Şükran / Gürsel, İlke, "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul, 1. Bası, Beta Basımevi, 2011, s. 455, (Sarper

İş mahkemesinde dava davacının dava açmasıyla açılabilirdiği gibi; İMK m. 10 ile düzenlenen idari yol uyarınca, ilgili çalışma bölge müdürlüğünün mahkemeye başvurusu ile de açılabilir.⁶⁹ İş yargılamasının temel ilkelerinde olan ucuzluk ilkesine uygulama kazandırabilecek bir düzenleme ne İMK ile ne de HMK ile getirilmiştir. İşçilere yargı harç ve giderlerinde herhangi bir muafiyet ya da ayrıcalık tanınmadığı gibi, Harçlar Kanunu m. 123 düzenlemesi ile getirilen harçtan muafiyet de yalnızca ilamların takibe konması aşaması bakımından geçerli olduğundan ölü bir düzenleme niteliğindedir.⁷⁰

B. Basit Yargılama Usulünün Temel Özellikleri ve Sözlü Usul ile Kıyaslanması

HMK ile yargılama usullerini ikiye indirmekteki amaç uygulamadaki keyfiyeti ortadan kaldırmak olup; basit yargılama usulü ile de gerekli hız ve kısalıkta yargılama yapabilmektir.⁷¹ Basit yargılamanın aşamaları hep bu saik göz önüne alınarak düzenlenmiştir.

Basit yargılama usulünde yazılı usulde olduğu gibi dava dilekçe ile açılır ve davaya cevap dilekçe ile olur. Sözlü yargılama usulünde ise sözlü olarak da dava açmak mümkündür.⁷² Taraflar dava açılması için mahkemeye birlikte de başvurabilirler; bu onların davada hasım olmalarını engellememektedir.⁷³

Basit yargılama usulünde taraflar yazılı yargılama usulünden farklı olarak cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi vermezler.⁷⁴ Aslında sözlü yargılama usulünde de layihalar teatisi yoktu; davalının cevap dilekçesini bölünmüş ve belirli bir usul kesiti içinde vermesi zorunluluğu getirilmemişti.⁷⁵

Süzek'e Armağan).

⁶⁹ Kılınç, TBB Dergisi, s. 394; Bozkurt, *Ankara Barosu Dergisi*, s. 199.

⁷⁰ Birben / Öktem, Nuri Çelik'e Armağan, s. 1138.

⁷¹ Özekes, s. 2.

⁷² Ürcan, Gülümnden, Sözlü Yargılama Usulü, DEÜ / SBE, 2002, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 48.

⁷³ Ürcan, s. 42.

⁷⁴ Kılıçoğlu, s. 72; Çelik, s. 286; Bozkurt, s. 34.

⁷⁵ Ürcan, s. 78.

Basit yargılama usulünde taraflar dilekçeleri ile birlikte tüm delillerini vermek zorundadırlar.⁷⁶ Sözlü yargılamada ise kural delillerin ilk oturumda gösterilmesiye de, hakim kesin süre vermedikçe her aşamada delil gösterilebilmesini sağlayan hükümler mevcuttu.⁷⁷

Basit yargılama usulünde iddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı davanın açılmasıyla, savunmanınkiyse cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesiyle başlar.⁷⁸ Sözlü usulde ise yasağı başlangıcı bakımından esas olan iddia ve savunmanın tutanağa geçirildiği andır.⁷⁹ Bu nedenle yasak her zaman ilk celse de başlar denemez.

HMK basit yargılamada davaya cevap için iki haftalık süre öngörmüştür.⁸⁰ Sözlü yargılama usulünü diğer usullerden ayıran en önemli fark, davaya cevap süresinin ilk duruşmaya kadar olmasıydı.⁸¹ Bu nedenle sözlü yargılama usulünde günle belirli bir cevap süresi bulunmuyordu.

Basit yargılama usulünde ilk itirazlar ve zamanaşımı savunması, iki haftalık cevap süresinde, ek süre verilmişse, iki hafta geçirilmeden verilecek cevap dilekçesinde ileri sürülmelidir.⁸² Basit yargılamada iddia ve savunmanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağını düzenleyen hüküm nedeniyle; ilk itirazlar ve zamanaşımı def'i cevap dilekçesinde ileri sürülmediyse, sözlü usulden farklı olarak, ilk oturumda da olsa dinlenilmeyecektir.⁸³ Mahkeme ilk duruşmada dava şartları, ilk itirazlar, zamanaşımı ve hak düşürücü süre hakkında tarafları dinler.⁸⁴ Sözlü yargılamada ilk itirazlar ilk celsede, sözlü olarak davanın esasına girilmeden ileri sürülmelidir.⁸⁵ Yazılı yargılamada ise ilk itirazlar cevap dilekçesinde ileri sürülür.

⁷⁶ Çelik, s. 294; Kılıçoğlu, 75; Bozkurt, s. 34.

⁷⁷ Ürcan, s. 106; Bozkurt, *Ankara Barosu Dergisi*, s. 198; Kılınç, *TBB Dergisi*, s. 398.

⁷⁸ Kılıçoğlu, 75; Bozkurt, s. 34.

⁷⁹ Ürcan, s. 77; Çelik, s. 261.

⁸⁰ Kılıçoğlu, 73; Bozkurt, s. 34; Çelik, s. 293.

⁸¹ Kılınç, *TBB Dergisi*, s. 397; Ürcan, s. 59.

⁸² Çelik, s. 261.

⁸³ Günay, s. 101; Çelik, s. 261.

⁸⁴ Karşlı, s. 629; Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 771.

⁸⁵ Ürcan, s. 62.

C. Davanın Sulh ile Sona Ermesi

Yargının yükünü hafifletmek ve yargılamayı hızlandırmak amacıyla ülkemizde son dönemlerde alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına olan ilgi bir hayli artmıştır. Bu doğrultuda HMK iç tahkime ilişkin hükümleri UNCITRAL Model Kanunu ile uyumlu hale getirilmiş ve ayrıca Arabuluculuk Yasası kabul edilmiştir. İşK ve TİSGvLK düzenlemelerinde tahkim ve arabuluculuk yollarına olanak sağlayan hükümler yer almaktadır.⁸⁶ Yine davaların sulh ile sonuçlanması amacına hizmet eden düzenlemeler de yapılmıştır.

İş yargılamasında çabukluk ilkesi geçerli olduğundan ve bu ilke davaların makul sürede görülmesini ifade ettiğinden ötürü sulh mekanizması iş davaları açısından ayrı bir önem arz etmektedir.⁸⁷ İMK m. 7 hükmüne göre hakim ilk oturumda tarafları sulhe teşvik eder.⁸⁸ Her ne kadar sulhe teşvik yasal bir gereklilik olsa da, sulh teşebbüsünün yapılmaması bir ilk itiraz olarak ileri sürülemez.⁸⁹ Sulhe teşvik bir zorunluluk olarak düzenlenmediğinden ve sulhe teşvik etmemenin bir bozma nedeni sayılmamasından ötürü; mahkemelerin esasa geçmeden önce tarafları sulhe teşvik etmedikleri görülmektedir.⁹⁰

Almanya ve Fransa'da davanın ilk adımı olarak sulhe başvurulmakta, sonuç alınamazsa esasa girilmektedir.⁹¹ Fransa'da "Conseil de Prud'Hommes" yargılama bürosu ve uzlaştırma bürosu olmak üzere iki ana bölümden oluşmakta ve uyuşmazlıklar zorunlu olarak öncelikle uzlaştırma bürosunun önüne gelmektedir.⁹² İngiltere'de bağımsız ve tarafsız bir kamu tüzel kişisi olarak kurulan "Uzlaşma ve Tahkim Servisi'nin"; uyuşmazlıkları önlemek ve çözmek, iş mahkemelerindeki mevcut ve müstakbel şikayetleri uzlaştırmak, taraflara bilgi ve tavsiyeler sağlamak ve faydalı yasal uygulamaların yerleşmesini sağlamak gibi görevleri vardır.⁹³

⁸⁶ Mutlay, Faruk Barış, Bireysel İş Hukukunda Tahkim, MÜ / SBE, 2006, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 34-36.

⁸⁷ Birben / Öktem, Nuri Çelik'e Armağan, s. 1129, 1131.

⁸⁸ Günay, s. 103; Bozkurt, s. 45.

⁸⁹ Ürcan, s. 62.

⁹⁰ Birben / Öktem, Nuri Çelik'e Armağan, s. 1132.

⁹¹ Şişli, Zeynep, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 2, 2012, s. 55, ; Birben / Öktem, Nuri Çelik'e Armağan, s. 1132.

⁹² Özkul, s. 154.

⁹³ Şişli, s. 56.

Aynı görev HMK m. 140 hükmü ile yazılı yargılama usulü için; m. 320/ f.II ile de basit yargılama için düzenlenmiştir. AvK m. 35/A ile avukatlar da yargılama öncesinde tarafları sulhe teşvik etmekle görevlendirilmişlerdir.

Sulhe ilişkin yasal düzenlemeler giderek artmakla birlikte, bu konuda kurumsallaşmanın olmaması hükümleri işlevsiz hale getirmektedir. Bu nedenle işçi temsilcilerinden, işveren temsilcilerinden ve alanında uzmanlaşmış, yaşları ve tecrübeleri ileri olan hakimlerden oluşturulacak bir uzlaştırma kurulu, davada sulhe gidilmesi açısından önemli bir işlev görebilir. Ayrıca ülkemizde bireysel işçi şikayetlerinde, bağımsız kamu görevlisi iş müfettişlerince, işçi şikayetleri üzerine raporlar düzenlenerek uzlaşma kurumunun gelişimine yardımcı olabileceği de söylenmektedir.⁹⁴

IV. İŞ MAHKEMESİ KARARLARINA KARŞI KANUN YOLLARI

İş mahkemeleri ilk derece mahkemelerinden olup, hakimlerin verdiği nihai kararlar ancak bir üst mahkeme tarafından incelenebilir. Nihai kararların verilmesinin ardından hakim yargılamaya devam etmez ve o uyuşmazlıktan elini çeker.⁹⁵ Kanun yolları İMK m.8 ile düzenlenmiştir. Buna göre iş mahkemesi kararlarına karşı istinaf ve temyiz yollarına gidilebilir. İMK karar düzeltmeye olanak tanımamış olup; zaten bu yol HMK ile de düzenlenmemiştir. Ancak HMK hükümlerine göre yargılamanın yenilenmesi mümkündür. Bu konuda da İMK ile özel düzenleme getirilmeyen hallerde HMK geçerli olacaktır.

A. İstinaf

İlk derece mahkemelerinin nihai kararlarına karşı, kararların usul ve esasa aykırı olması sebebiyle bölge adliye mahkemesine istinaf başvurusu yapılır.⁹⁶ İstinafa davanın tarafları başvurabilir ve başvuranın hukuki yararının bulunması şarttır.⁹⁷

⁹⁴ Şişli, s. 56.

⁹⁵ Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 468.

⁹⁶ Bozkurt, s. 591.

⁹⁷ Pekcanitez / Atalay / Özekes, s. 600.

1. İstinaf Yoluna Başvurulabilen Kararlar

İş mahkemelerinin nihai kararlarına karşı istinaf yoluna başvurulabilir ve yine konusu para ile değerlendirilemeyen davalardaki kararlara karşı da istinaf yolu her zaman açıktır.⁹⁸

2. İstinaf Yoluna Başvurulamayan Kararlar

İş mahkemelerinin ara kararları hakkında istinaf yoluna gidilemez. İMK m. 8 uyarınca miktar ve değeri 1000 TL'yi geçmeyen davalar hakkındaki nihai kararlar kesindir.⁹⁹ Bu kararlar kanunen kesinleşmiş olduklarından artık istinaf incelemesinden geçirilemezler. HMK m. 341 istinaf sınırını 1500 TL olarak düzenlemiştir.

3. Süreler

Mahkeme kararının tefhim ve/ veya tebliğinden itibaren sekiz gün içinde yetkili bölge adliye mahkemesine istinaf başvurusu yapılır.¹⁰⁰ HMK m. 354 düzenlemesine göreyse istinafa iki hafta içinde başvurulmalıdır. Bölge adliye mahkemesinin başvuruyu iki ay içinde karara bağlaması gereklidir.¹⁰¹ Söz konusu hüküm ile iş davalarının bir an önce karara bağlanması amacı gözetilmiş

B. Temyiz

HMK m. 361 uyarınca bölge adliye mahkemelerinin verdiği temyizi kabil nihai kararlara karşı temyize gidilebilir.¹⁰² HMK temyize kapılılığı, temyiz edilemeyecek kararları sayarak düzenlemiştir. Bunların dışındakiler temyiz edilebilir.

İstinaf mahkemeleri fiilen çalışmaya başlamadığından iş mahkemelerinin nihai kararlarına karşı İMK düzenlemesinde yer alan özel hükümlere uyularak doğrudan temyize gidilebilecektir.¹⁰³ Temyize her iki taraf da hukuki yararı bulunmak şartıyla başvurabilir.¹⁰⁴

⁹⁸ Karşlı, s. 126.

⁹⁹ Karşlı, s. 126.

¹⁰⁰ Bozkurt, s. 591; Karşlı, s. 126.

¹⁰¹ Karşlı, s. 127.

¹⁰² Kılıçoğlu, s. 371, 372.

¹⁰³ Karşlı, s. 126, 127.

¹⁰⁴ Günay, s. 117.

1. Temyiz Edilebilen Kararlar

Bölge adliye mahkemesinin nihai kararlarına karşı temyize gidilebilir ve ayrıca konusu para ile değerlendirilemeyen davalarda verilen kararlara karşı da temyiz yolu her zaman açıktır.¹⁰⁵

2. Temyiz Edilemeyen Kararlar

Bölge adliye mahkemesinin ara kararları temyiz edilemez. İMK m. 8 uyarınca bölge adliye mahkemesinin miktar ve değeri 5000 TL'yi geçen davalar hakkındaki nihai kararları temyiz edilebilir. Buna göre 5000 TL'nin altındaki kararlar kesin olup temyiz edilemez.¹⁰⁶ Ancak bu sınır 2010 yılı itibariyle 7230 TL'dir.¹⁰⁷ HMK m. 362 ile temyiz sınırı 25000 TL olarak belirlenmiştir.¹⁰⁸ İMK ile bu sınırın HMK hükmüne göre bir hayli düşük tutularak temyize başvuru imkanının kolaylaştırılması adil yargılanma bakımından yerinde olmuştur.

3. Süreler

İMK uyarınca temyiz süresi bölge adliye mahkemesi kararının tebliğden itibaren sekiz gündür.¹⁰⁹ Burada istinaf düzenlemesinden farklı olarak tefhim ifadesi yer almamıştır. Ancak uygulamada iş mahkemesi kararının ardından doğrudan temyize gidildiğinden, tefhimden itibaren başvuru yapılabilirdiği Yargıtay kararlarıyla da sabittir.¹¹⁰ Hem tefhim tarihinden başlamak, hem de daha kısa temyiz süresi belirlenmek ile iş yargılamasının çabukluğu ve kolaylığı hedef alınmıştır.¹¹¹ Zira HMK m. 361 bu süreyi bir ay olarak belirlemiştir.¹¹² Aynı nedenle yine istinafta da olduğu gibi Yargıtay başvuruyu iki ay içinde karara bağlamak zorundadır.¹¹³

¹⁰⁵ Bozkurt, s. 561- 567; Günay, s. 119, 120.

¹⁰⁶ Günay, s. 120, 121; Bozkurt, s. 571- 575.

¹⁰⁷ Karşlı, s. 126.

¹⁰⁸ Kılıçoğlu, s. 373, 374.

¹⁰⁹ Karşlı, s. 127; Bozkurt, s. 567.

¹¹⁰ Kılıçoğlu, s. 389.

¹¹¹ Günay, s. 118; Birben / Öktem, Nuri Çelik'e Armağan, s. 1134.

¹¹² Kılıçoğlu, s. 371, 372.

¹¹³ Karşlı, s. 127.

C. Diğer Kanun Yolları

1. Karar Düzeltme

İMK m. 8 uyarınca Yargıtay'ın verdiği karara karşı karar düzeltme yoluna gidilemez.¹¹⁴ Zaten bu kanun yolu HMK ile de düzenlenmemiştir. İki kanun arasında bu hususta birlik sağlanmıştır.

2. Yargılamanın Yenilenmesi

İMK m. 15 uyarınca özel düzenleme getirilmeyen hususlarda HMK uygulanır. Buna göre HMK ile sayılan sebeplerin varlığı halinde yargılamanın yenilenmesi talep edilebilir.¹¹⁵

V. İŞ KANUNU'NDAN KAYNAKLANAN İDARİ PARA CEZALARINA KARŞI KANUN YOLLARI

İdari para cezaları İşK m. 98 vd. ile düzenlenmiştir. Örneğin toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık, özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık hallerinde idari para cezası uygulanır.

2005 tarihli KabK hükümlerinin kabulünden önce bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilirdi.¹¹⁶ Ancak KabK m. 3 "Bu Kanun'un genel hükümleri diğer kabahatler hakkında da uygulanır" dediğinden ve m. 2 "Kanun'un karşılığında idari yaptırım öngördüğü haksızlıklar kabahattir" düzenlemesini içerdiğinden; İşK hükümlerinden doğan idari para cezalarına karşı başvuru yollarında KabK hükümleri uygulanmaktadır.¹¹⁷

¹¹⁴ Karşılı, s. 127.

¹¹⁵ Kılınç, *TBB Dergisi*, s. 399.

¹¹⁶ Şakar, Müjdat, *İş Kanunu Yorumu*, Yaklaşım Yayıncılık, 1. Bası, Ankara, 2006, s. 593.

¹¹⁷ Özdemir, Cumhur Sinan, *Açıklamalı İş Kanunu*, Adalet Yayınevi, 1. Bası, Ankara, 2007, s. 687; Bahsi geçen hükümlerin yorumu için bkz. Yurtcan, Erdener, *Kabahatler Kanunu ve Yorumu*, Beta Basım, 1. Bası, İstanbul, 2005, s. 2-4.

ÇSGB bölge müdürleri tarafından uygulanan idari para cezalarına karşı, cezanın tebliğinden itibaren on beş gün içinde sulh ceza mahkemesine itiraz edilebilir.¹¹⁸ Sulh ceza mahkemesinin 2000 TL dahil idari para cezalarına karşı başvuru üzerine verdiği kararlar kesindir.¹¹⁹ Sulh ceza mahkemesinin nihai kararına karşı yargı çevresinde yer aldığı ağır ceza mahkemesine, kararın tebliğinden itibaren yedi gün içinde itiraz edilebilir.¹²⁰

Yargıtay bir kararında davacı şirketin itirazının reddi üzerine kesinleşen idari para cezasını ödemesi ve geri almak için iş mahkemesine başvurması üzerine yaptığı incelemede, ödenen idari para cezasının geri alınması davasının idare mahkemesinin görevine girdiği sonucuna varmıştır.¹²¹

SONUÇ

İMK iş yargılamasının kendine özgü ihtiyaçlarının fark edilmesi üzerine kabul edilmiştir. İşçinin dava açmak için yeterli zaman ve parasının olmaması, dava açmaktan çekinmesi, iş davalarının sanayi hayatının özelliklerine vakıf kişilerce çözülmesi gerekliliği temel sorunları teşkil eder. Ancak İMK incelendiğinde Kanun'un bu sorunları çözemediği anlaşılmaktadır.

Kanun'da sürelerin kısa tutularak yargılamanın hızlandırılmaya çalışılması etkin bir çözüm gibi durmamaktadır. Yargıtay'a getirilen temyiz başvurusunu iki ay içinde sonuca bağlama zorunluluğu ne kadar hayata geçirilebilirdir? Yargılamayı hızlandırmak her şeyden önce bütçe meselesidir. Ayrıca temyiz sürelerinin kısa tutulması adil yargılanma hakkına aykırılık olarak bile değerlendirilebilir.

İşçinin dava açmasının kolaylaştırılması için onlara özgü düşük dava harçları belirlenmeli, belki de iş davalarının bil'a bedel açılması usulü benimsenip, harç ve masrafların dava sonuçlandıktan sonra tahsili yolu benimsenmelidir.

¹¹⁸ Özdemir, s. 687; Yurtcan, s. 44, 45.

¹¹⁹ Yurtcan, s. 46, 47.

¹²⁰ Yurtcan, s. 47, 48.

¹²¹ Yarg. 9. HD, T. 9.07.2003, E. 2003 / 1888, K. 2003 / 13058, bkz. Kılıçoğlu / Şenocak, Şerh, s. 1259.

HMK öncesinde iş mahkemelerinde uygulanan sözlü yargılama usulünün de uygulamada yazılı yargılama usulüne dönüştüğü ve farklı işletilmediği söylenmektedir.

İş davalarının özel uzmanlığı gerektirmesi sebebiyle, AYM iptal kararından önceki işçi ve işveren temsilcilerini de kapsayan iş mahkemeleri usulü işin özüne daha uygundu diye düşünmekteyiz. Ülkemizdeki uygulamada yıllarını ticari davalara vermiş bir ticaret mahkemesi hakiminin birden bire iş mahkemesine atanabilmesinin mümkün olduğunu düşünürsek, iş hukukuna ve iş hayatının gereklerine hakim olan yeterli sayıda yargıç yetiştirmekte zorlanabileceğimiz de açıktır.

Neticede İMK HUMK ve HMK karşısında bağımsız bir kanun izlenimi vermemiş olduğundan, Türkiye’de özel bir iş yargılaması usulünün varlığını savunmak oldukça güçtür. İş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanmaya başlanmasının iş yargısının özel ihtiyaçlarına nasıl cevap vereceğini ise zaman gösterecektir.

KAYNAKLAR

- Birben, Erhan / Öktem, Sezgi, “İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, 1. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2001, (Nuri Çelik’e Armağan).
- Bozkurt, Argun, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 2, 2010, (AnkBD).
- Bozkurt, Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, 4. Bası, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2012.
- Büyükkılıç, Gül, “İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi”, *Legal Hukuk Dergisi*, C. IX, S. 33, 2012, (LHD).
- Caen, Gérard Lyon / PELISSIER, Jean / SUPLOT, Alain, *Droit du Travail*, 17. Bası, Paris, Dalloz Yayınevi, 1994.
- Çelik, Ahmet Çelik, 6100 Sayılı Hukuk Yargılama Yasası’na Göre Tazminat Ve Alacak

- Davaları Açılması ve İzlenmesi, 2. Bası, Ankara, Bilge Yayınevi, 2012.
- Erkün, Safa Ş. , “İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 2, 1949, (SSK Dergisi).
- Ertürk, Şükran / Gürsel, İlke, “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. I, 1. Bası, İstanbul, Beta Basımevi, 2011, (Sarper Süzek’e Armağan).
- Günay, Cevdet İlhan, İş Davaları, 3. Bası, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2012.
- Karslı, Abdurrahim, Medeni Muhakeme Hukuku, 2.Bası, İstanbul, Alternatif Yayıncılık, 2011.
- Kılıçoğlu, Mustafa, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü, 1. Bası, İstanbul, Legal Yayınevi, 2011.
- Kılıçoğlu, Mustafa, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 1. Bası, Ankara, Ayhan Yayıncılık, 2005, (Yorum).
- Kılıçoğlu, Mustafa / ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi Cilt 2, 2. Bası, İstanbul, Legal Yayınevi, 2008, (Şerh).
- Kılınç, Ayşe, “İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 86, 2009, (TBB Dergisi).
- Koç, Evren, “İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi”, Ergun Özsunay’a Armağan, 1. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2004, (Özsunay’a Armağan).
- Kuru, Baki / Arslan, Ramazan / Yılmaz, Ejder, Medeni Usul Hukuku, 22. Bası, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2011.
- Mutlay, Faruk Barış, Bireysel İş Hukukunda Tahkim, MÜ / SBE, 2006, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özdemir, Cumhur Sinan, Açıklamalı İş Kanunu, 1. Bası, Ankara, Adalet Yayınevi, 2007.
- Özkul, Aydın, “Jurisdiction du Travail, Etude Comparative”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, 1. Bası, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 2000.
- Postacıoğlu, İlhan, “İş Mahkemelerinin Yetkisi”, *İş Hukuku Dergisi*, S. 5, 1969, (İşHD).
- Şakar, Müjdat, İş Kanunu Yorumu, 1 Bası, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, 2006.
- Şen, Murat, “İş Mahkemelerinde Yetki ve Yetki Sözleşmesi”, Atatürk Üniversitesi Erzurum Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 1-2, 2004, (AÜEHFD).
- Şişli, Zeynep, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 2, 2012, (AnkBD).
- Ürcan, Gülümden, Sözlü Yargılama Usulü, DEÜ / SBE, 2002, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yurtcan, Erdener, Kabahatler Kanunu ve Yorumu, 1. Bası, İstanbul, Beta Basım, 2005.

Elektronik Kaynaklar :

Kazancı İctihat Bilgi Bankası: <http://www.kazanci.com>

Özekes, Muhammet, "HMK'da Yargılama Usulleri Bakımından Getirilen Yenilikler", www.taa.gov.tr/dosya/belge/OZEKES-2-_Yargilama_Usulleri.ppt, E.T. 27.06.2013.