

# TÜRK İŞ MAHKEMELERİNDE YARGILAMA USULÜ

## PROCEEDING IN TURKISH LABOUR COURTS

Özgür OĞUZ\*  
Özge DOĞAN\*\*

**Özet:** İş mahkemeleri iş uyuşmazlıklarını çözmekle görevli özel mahkemelerdir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile tüm iş uyuşmazlıklarında basit yargılama usulü uygulanmaya başlanmıştır. İş yargılamasında uygulanan basit yargılama usulü de genel mahkemelere göre özel düzenlemeler barındırmaktadır. Bu düzenlemeler özellikle davanın açılması aşamasında ve ispat yükünü işçi yararına ters çeviren kurallarda kendini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Basit Yargılama Usulü, İş Mahkemesi, İş Yargısı

**Abstract:** Labour courts are in charge of settlement of labour disputes. With Code of Civile Procedure simple procedure of trial has been implemented in all labour disputes. Simple procedure of trial has special regulations in comparison with general courts. These regulations stand out especially in phase of filing a court case and the rules which reverse the burden of proof in favour of the worker.

**Keywords:** Simple Procedure of Trial, Labour Court, Labour Judiciary

## GİRİŞ

İş mahkemelerinin görevine giren iş davaları İş Mahkemeleri Kanunu ve bazı özel kanunlarda düzenlenmiştir. Bu kanunlarda belirlenen dava türleri miktar yönünden sınırlandırılmamıştır. 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nu yürürlükten kaldırarak 12.01.2011 tarihinde kabul edilen 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu yargılama usullerinin çeşitleriyle ilgili bazı değişiklikler getirmiştir. Kanunun sistematüğinden yazılı (genel) yargılama usulünün temel alınarak hazırlandığı görülmektedir.

\* Yardımcı Doçent Doktor, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ooguz1@anadolu.edu.tr.

\*\* Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Bütünleşik Doktora Programı Öğrencisi, ozge\_d@anadolu.edu.tr.

Basit yargılama usulü HMK'nın 316-322. maddeleri arasında düzenlenmiş, yazılı yargılama usulüne göre daha hızlı ve basit bir şekilde çözümlenmesi gerektiği düşünülen dava ve işler için getirilmiştir. 1086 sayılı HUMK döneminde bu yargılama usullerine ek olarak seri ve sözlü yargılama usulleri de düzenlenmişti. Ancak bu yargılama usullerinin fiilen işlerliği kalmadığı için HMK'da yer verilmemiştir. Diğer kanunlarda sözlü ya da seri yargılama usulüne yapılan atıfların da basit yargılama usulüne yapılmış kabul edileceği belirlenmiştir.

30.01.1950 tarihli, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda iş mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulünün sözlü yargılama usulü olarak belirlenmesine rağmen bu atıf yeni kanun ile birlikte basit yargılama usulünü düzenleyen hükümlere yapılmış olacaktır. İş Mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulüne ilişkin 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda özel birtakım düzenlemeler bulunmakla birlikte bu kanunda boşluk bulunması halinde HMK'nın basit yargılama usulüne ilişkin hükümler uygulanacaktır. Bu nedenle öncelikle basit yargılama usulünün özellikleri açıklanıp iş yargılamasında uygulanan İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki özel düzenlemeler belirlendikten sonra basit yargılama usulünün safhalarına da atıflar yapılarak iş mahkemelerinde uygulanan yargılama usulü açıklanmaya çalışılacaktır.

## 1. Basit Yargılama Usulü

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda iki çeşit yargılama usulü öngörülmüştür. Bunlar yazılı yargılama usulü ve basit yargılama usulüdür. 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen sözlü ve seri yargılama usullerine yeni kanunda yer verilmeyerek, iş mahkemeleri bakımından getirilen en büyük yenilik yargılama usulünün değiştirilmesi olmuştur.<sup>1</sup>

HUMK döneminde 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesine göre iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanıyordu. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesine göre ise işe iade davaları seri yargılama usulüne tabiydi.<sup>2</sup> Bu hükümler, HMK'nın 316.

<sup>1</sup> E. Baskan, (2013). "6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Ankara 2013, 4 (12), s. 324.

<sup>2</sup> Bu konuda bkz. S. Aktepe, "İşe İade Davalarının Medeni Usul Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,

maddesindeki, diğer kanunlarda yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işlerde basit yargılama usulünün uygulanacağı düzenlemesi ile zımnen kaldırılmış oldu.<sup>3</sup> Aynı maddede daha açık bir şekilde hizmet ilişkisinden doğan davalarda basit yargılama usulünün uygulanacağını düzenlemiştir.

HMK'nın 447/1 maddesine göre: "Diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işler basit yargılama usulüne tabidir".<sup>4</sup> Bu durumda diğer kanunların sözlü ya da seri yargılama usulüne yapılan atıflar basit yargılama usulüne yapılmış sayılacaktır.<sup>5</sup> Böylece HMK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte işe iade dâhil olmak üzere iş mahkemelelerinin görevine giren tüm dava ve işlerde basit yargılama usulü uygulanmaktadır.<sup>6</sup>

İş Mahkemeleri Kanunu, iş mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulü hakkında birkaç özel düzenlemeye yer vermiş; düzenleme bulunmayan hallerde genel kanun olan Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun basit yargılamaya ilişkin hükümlerinin uygulanacağını belirlemiştir.<sup>7</sup> Ayrıca basit yargılama usulünde hüküm bulunmaması halinde yazılı yargılama usulüne ilişkin hükümler uygulanır.<sup>8</sup> Hukuk yargılamasına egemen olan aleniyet, dürüst davranma ve doğruyu söyleme, hukuki dinlenilme, usul ekonomisi ilkeleri basit yargılama usulü ve dolayısıyla iş yargılamasında da geçerlidir.<sup>9</sup> İş Mahkemeleri

İzmir 2009, 11 (özel sayı), s. 73 vd.

<sup>3</sup> H. Yaşar, "Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanununun İş Aktinin Feshi Sebebiyle Açılacak Davalara Etkisi", İstanbul Barosu Dergisi, İstanbul 2012, 86 (5), s. 268; Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı), 2014, s. 69.

<sup>4</sup> Madde gerekçesi, "... yazılı yargılama usulü dışında kalması gereken, daha kısa ve basit şekilde sonuçlanmasında yarar bulunan dava işlemin basit yargılama usulüne tabi tutulması..." şeklindedir.

<sup>5</sup> H. Yaşar, (2012). a.g.e. s. 267.

<sup>6</sup> E. Başkan, (2013). a.g.e. s. 324; A. Uğur, "İş Mahkemeleri Kanununun Temel Özellikleri ve HMK Karşısındaki Durumu", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ankara 2014,1 (110), s. 20.

<sup>7</sup> B. Kuru, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, İstanbul 2015, s. 679; E. Akyiğit, İş Hukuku, Ankara 2014, s. 54-55; N. Çelik/N. Caniklioğlu/T. Canbolat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2015, s. 18; İMK md. 15: "Bu Kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır".

<sup>8</sup> B. Kuru, (2015). a.g.e. s. 681; H. Yaşar, (2012). a.g.e. s. 268.

<sup>9</sup> H. Yılmaz, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?", Sicil, İstanbul 2011, (24), s. 190.

Kanunumuzda belirtilmemekle birlikte uluslararası hukukta iş yargılaması için kabul edilen beş ilke: kolaylık, çabukluk, ucuzluk, emredicilik (kendiliğinden araştırma), zayıfın korunması ilkeleridir.<sup>10</sup>

## 2. Davanın Açılması

*İş mahkemelerinde, diğer mahkemelerde olduğu gibi dava dilekçe ile açılır. Ancak iş mahkemelerinde diğer mahkemelerden farklı olarak idari merciin başvurusu üzerine ve sendikaların, üyelerini ya da yasal mirasçılarını temsili ile de dava açılabilir. İş mahkemelerine özgü bu yollar, ekonomik ve sosyal yönden zayıf olan işçinin davayı takip etmekte ve yargılama giderlerini ödemekte yaşayacağı zorlukların önüne geçilebilmesi için düzenlenmiştir.*<sup>11</sup>

### 2.1. Dava Dilekçesiyle

İş mahkemelerinde davanın açılması kural olarak bir dava dilekçesi ya da yönetmelikte belirtilen formun doldurulup mahkemeye verilmesi ile gerçekleşir.<sup>12</sup> Ancak diğer mahkemelerde öngörülenlerden daha farklı yollarla da dava açılması mümkündür.<sup>13</sup>

HMK'nın 119. maddesine göre dava dilekçesinde bulunması zorunlu olan unsurlar, davacı ile davalının adı, soyadı ve adresleri, davacının Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, varsa tarafların kanuni temsilcilerinin ve davacı vekilinin adı, soyadı ve adresleri, talep sonucu, davacı veya varsa vekilinin imzasının bulunması zorunludur. Hâkim söz konusu unsurların varlığını resen inceler ve bir eksikliğin var olması durumunda, bunun giderilmesi için bir haftalık kesin süre verir, bu süre içinde eksikliğin giderilememesi durumunda davanın açılmamış sayılmasına karar verilir. Davacı, aynı yargı koluna dâhil olması ve tüm talepler için yetkili mahkemenin ortak olması şartıyla birden fazla talebini aynı dava dilekçesinde belirtebilir.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> B. Kar, "İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, İzmir 2013, 15 (özel sayı). s. 869 vd.

<sup>11</sup> N. Kurt Koca, "İş Kanunu'nun 6111 sayılı Kanun ile Değişik 91. ve 92. maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara 2012, 24 (1-2). s. 70.

<sup>12</sup> E. Baskan, (2013). a.g.e. s. 325; B. Kuru, (2015). a.g.e. s. 680.

<sup>13</sup> H. Yılmaz, "İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler", *Sicil*, İstanbul 2010, (18), s. 71.

<sup>14</sup> A. Bozkurt, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, Ankara 2012, s. 33-34; E. Baskan, (2013). a.g.e. s. 326; H. Yılmaz, (2011). a.g.e. s. 192.

## 2.2. İdari Mercinin Başvurusuyla

İşçiler kanuna ya da sözleşmeye dayanan bir haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle matbu bir şikâyet dilekçesiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvurabilirler. İş davalarının açılması idari mercilerin mahkemeye başvurusuyla da gerçekleşebilir. İdari merci kendisine yapılan başvuruları öncelikle tarafları çağırarak sulh yoluyla çözüme kavuşturmaya çalışır ancak yaptığı iş, yargılama niteliğinde olmadığı için bağlayıcı değildir.<sup>15</sup> Taraflar idari mercie yapılan başvuru sonunda sulh olsalar bile sonradan uyuşmazlığı mahkemeye taşıyabilirler.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10. maddesine göre 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 mahkemesine tevdi ederler.<sup>16</sup> İdari merciiye müracaatı sonlandırmak için 15 günlük kısa bir süre verilmesinin sebebi zamanaşımı sonucu hak kayıplarının önüne geçebilmektir.<sup>17</sup> Çünkü mahkeme, resen gün tayin ederek tarafları davet eder ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tespit ederek zabıtnameye imzasını aldıktan sonra dava açılmış sayılır. Davanın açıldığı tarih idari mercinin mahkemeye başvurduğu tarih değil, müracaat sahibinin davacı olduğunu belirttiği ve bunun tutanakla belirlenip imzalandığı tarihtir.<sup>18</sup> Müracaat edenin davacı olduğu bu şekilde saptandıktan sonra mahkeme, davacıya dava dilekçesini vermesi ve delillerini bildirmesi için 15 günlük süre verir. Bu süre içinde dava dilekçesi verilmezse evrakların işlem-den kaldırılmasına karar verilir.<sup>19</sup>

<sup>15</sup> E. Manav Özdemir, (2015). "İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri", Çalışma ve Toplum, İstanbul 2015, 4 (47). s. 195; A. Bozkurt, (2012). a.g.e. s. 35.

<sup>16</sup> Bu maddenin konuluş nedeni adalet komisyonu raporunda açıklanmıştır: "Memleketimizde işçilerin işverenlerle ücret vesair iddialarından mütevellit ihtilâfların halli hususunda dava açmak külfetinden kaçınarak umumiyetle... idari mercilere dilekçe ile başvurmalarından ileri gelen ve birçok hallerde delillerin kaybolmasına ve zamanaşımına yol açan durumlara mahal kalmamasını sağlamak bakımından idareye yapılan müracaatların görevli mahkemelere resen intikal ettirilmesi düşüncesine dayanmaktadır."; Bkz. F. Şahlanan, "İş Yargılaması", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, İstanbul 1976, 42 (1-4). s. 412.

<sup>17</sup> A. Bozkurt, (2012). a.g.e. s. 35; A. Kılınç "İş Mahkemeleri Ve İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ankara 2009, 1 (86). s. 395.

<sup>18</sup> B. Kar, (2013). a.g.e. s. 871; F. Şahlanan, (1976). a.g.e. s. 413.

<sup>19</sup> A. Bozkurt, (2012). a.g.e. s. 43.

İdari merciiin başvurduğu mahkeme görevli ve yetkili hale gelmez, mahkeme göreve ve yetkiye ilişkin kuralara göre görevsizliğine ya da yetkisizliğine karar verebilir.<sup>20</sup> Davacı işçi ilk duruşmada idari mercie başvururken belirttiği talep ve iddialarla sınırlı olmaksızın iddia ve taleplerini değiştirip arttırabilir; bu durum iddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi olarak düşünülemez.<sup>21</sup> Ancak idari makamlara başvurmak ve bu yolla davayı mahkemeye taşımak zorunluluk değildir.<sup>22</sup> Davacı isterse doğrudan mahkemeye başvurarak uyuşmazlığın çözümlenmesini talep edebilir.

### 2.3. Sendikanın Temsili

İş mahkemelerinde dava açmanın diğer bir yolu sendikaların üyelerini ya da üyelerinin mirasçılarını temsilen dava açmasıdır.<sup>23</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 26/2. maddesine göre kuruluşlar çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesi ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onayı alındığı takdirde bu yetkiyi etkilemez. Buna benzer bir düzenlemeyle HMK'nın 113. maddesinde derneklere ve diğer tüzel kişilere üyelerinin veya temsil ettikleri kesimin menfaatlerini korumak için kendi adlarına dava açabilme yetkisi tanınmıştır.

## 3. Davaya Cevap

Dava dilekçesini alan mahkeme dava dilekçesinin bir örneğini ve iki haftalık süre içinde cevap verilebileceğini davalıya tebliğ eder.<sup>24</sup> Davaya cevap, dilekçeyle olabileceği gibi yönetmelikte belirlenen formun doldurulması suretiyle de verilebilir.<sup>25</sup> Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317. maddesine göre mahkeme durum ve koşullara

<sup>20</sup> F. Şahlanan, (1976). a.g.e. s. 412.

<sup>21</sup> B. Kuru, (2015). a.g.e. s. 680-681; E. Baskan, (2013). a.g.e. s. 325-326; F. Şahlanan, (1976). a.g.e. s. 412.

<sup>22</sup> Ü. Narmanlıoğlu, (2014). a.g.e. s. 71; E. Manav Özdemir, (2015). a.g.e. s. 194.

<sup>23</sup> E. Baskan, (2013). a.g.e. s. 326.

<sup>24</sup> B. Kuru, (2015). a.g.e. s. 667.

<sup>25</sup> A. Bozkurt, (2012). a.g.e. s. 34.

göre cevap dilekçesinin bu süre içinde hazırlanmasının çok zor yahut imkânsız olduğu durumlarda, yine bu süre zarfında mahkemeye başvuran davalıya, bir defaya mahsus ve iki haftayı geçmemek üzere ek bir süre verebilir. Ek cevap süresi talebi hakkında verilen karar taraflara derhal tebliğ edilir.

Cevap dilekçesinde yazılı yargılama usulündeki gibi mahkemenin adı, davalı ve davacının adı, soyadı ve adresleri, davalı yurt dışında ise açılan dava ile ilgili işlemlere esas olmak üzere yurt içinde gösterebileceği bir adresi, davalının Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, varsa tarafların kanuni temsilcilerinin veya vekilinin ad, soyadı ve adresleri, davalının savunmasının dayanağı olan vakıalar, deliller, dayanılan hukuki nedenler, talep sonucu ile davalının veya vekilinin imzası bulunmalıdır. Davalının verdiği cevap dilekçesi herhangi bir harca tabi değildir.<sup>26</sup>

Söz konusu unsurlarda bir eksiklik olduğunda, hâkim tarafından bir haftalık süre verilir. Bir haftalık süre içerisinde eksiklikler giderilmediğinde cevap dilekçesi verilmemiş sayılır (HMK 130).

#### 4. İddia ve Savunmanın Değiştirilmesi ve Genişletilmesi Yasağı

İddia ve savunmaların değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı tarafların ileri sürebilecekleri yeni vakıalarla yargılamanın sürekli olarak uzamaması ve uyuşmazlığın çözümsüz bırakılmaması için getirilmiştir.<sup>27</sup> Bu yasak yeni vakıa ileri sürülmesine ilişkin olup yeni delil gösterilmesi bu yasak kapsamına girmez ancak yeni delillerin gösterilmesi yeni vakıaları da beraberinde getiriyorsa bu da yasak kapsamındadır.<sup>28</sup>

HMK'nın 317. maddesine göre basit yargılama usulünde cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçeleri verilemez. İş mahkemelerinde de basit yargılama usulü uygulandığı için dilekçeler aşaması, dava dilekçesi ve cevap dilekçesinin verilmesi ya da cevap dilekçesi verilmese de cevap dilekçesini vermek için öngörülen 2 haftalık sürenin geçmesiyle birlik-

<sup>26</sup> B. Kuru, (2015). a.g.e. s. 668.

<sup>27</sup> K. Yıldırım, "Teksif ve Sözlülük İlkeleri Açısından Yargılama Usulleri Hakkında Düşünceler", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, İstanbul 2003, Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan, s. 477.

<sup>28</sup> H. Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 76.

te sona erer. Bu nedenle taraflar iddia ve savunmalarının tümünü ilk dilekçelerinde açık olarak belirtmek ve dayanacakları tüm delilleri ve hangi vakianın delili olduğunu da belirtmek, ellerinde bulunan delillerini dilekçelerine eklemek ve başka yeden getirtilecek belgeler için de bunların bulunabilmesini sağlayan bilgilere yer vermek zorundadır (HMK 318).

Basit yargılama usulünde iddianın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı yazılı yargılama usulüne göre katılaştırılmış; dava açılmasıyla, savunmanın değiştirilmesi veya genişletilmesi yasağı cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesiyle başlayacağı belirlenmiştir.<sup>29</sup> Bu yasağın istisnaları ise davacı taraf bakımından, davalının açık rızası, tarafta iradi değişiklik, ıslah, davadan feragat ve dava konusunun devri; davalı taraf bakımından ıslah, davacının açık rızası ve davayı kabulüdür.<sup>30</sup> Ancak hâkimin kendiliğinden araştırması gereken bir husus söz konusuysa bu durumda iddianın değiştirilmesi ya da genişletilmesi yasağından bahsedilemez.<sup>31</sup> İtirazlar hâkim tarafından resen gözetilip taraflarca davanın her aşamasında ileri sürülebilirken, defiler yalnız taraflarca ileri sürülebilir.<sup>32</sup>

## 5. Ön İnceleme ve Tahkikat

İş mahkemesine dava dilekçesi verildiğinde ya da idari merciin yapacağı başvuru üzerine mahkemenin duruşma günü belirlemeden önce yapacağı ilk iş, dava şartları ve ilk itirazların incelenmesidir.<sup>33</sup>

<sup>29</sup> HMK'nın 319. maddesinin gerekçesi: "Yazılı yargılama usulünde, iddia ve savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağıyla ilgili farklı aşamalar ve ihtimaller dikkate alınmıştır. Basit yargılama usulünde ise, bu usulün gereği olarak yasak, davacı bakımından davanın açılmasıyla, davalı bakımından cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesi ile başlatılmıştır. Bu sebeple, basit yargılama usulüne tabi dava ve işlerde taraflar daha dikkatli davranmalı, talep ve savunmaları konusunda daha titiz olmalıdırlar. Bununla birlikte iddia ve savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağının istisnaları burada da aynen geçerli olacaktır."; Kuru, B. ve A. C. Budak, (2011). "Hukuk Muhakemeleri Kanununun Getirdiği Başlıca Yenilikler", *İstanbul Barosu Dergisi*, İstanbul 2011, 85 (5), s. 21.

<sup>30</sup> C. Kaya ve R. Akcan, "Medeni ve İdari Yargıda İddia ve Savunmanın Genişletilmesi veya Değiştirilmesi Yasağı", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, İstanbul 2009, LXVII (1-2), s. 131.

<sup>31</sup> E. Birben ve S. Öktem, (2001). "İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan 1. Bası, İstanbul 2001, s. 1098; H. Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 76.

<sup>32</sup> H. Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 76.

<sup>33</sup> A. Bozkurt, (2012). a.g.e. s. 36; S. Aktepe, (2009). a.g.e. s. 77.

İlk duruşmaya kadar ilk itirazlarını bildirmemiş olan tarafa mahkeme bunun için ayrıca süre veremez ve ilk itirazlar için süre sınırı yasayla konulduğu için ıslah yoluna başvurularak daha sonra ileri sürülemezdir.<sup>34</sup>

Mahkeme bu inceleme sonucu görevsizliğine ya da yetkisizliğine karar verirse görevli ya da yetkili mahkemeyi de kararında belirler. Kararın kesinleşmesinden itibaren iki hafta içinde taraflardan birinin kararı veren mahkemeden, davanın görevli ya da yetkili mahkemeye gönderilmesini talep etmesi gerekir. Aksi halde mahkemece davanın açılmamış sayılmasına karar verilecektir. 320. maddenin 4. fıkrasına göre basit yargılama usulüne tabi davalarda, işlemden kaldırılmasına karar verilmiş dosya, bir kez yenilendikten sonra takipsiz bırakılırsa, dava açılmamış sayılır.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre iş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz. Yargıtay bu konuda verdiği bazı kararlarında mahkemenin yetkili olup olmadığını resen inceleyemeyeceğini, yetkisizlik itirazının bir ilk itiraz olduğunu;<sup>35</sup> bazı kararlarında ise resen incelenmesi ve davanın her aşamasında ileri sürülebileceğini belirtmektedir.<sup>36</sup> Bu hükümde davacıya bir seçim hakkı tanınmakla birlikte bu düzenleme kamu düzenine ilişkin olduğu ve iş yargılamasındaki yetki itirazı ilk itirazların özelliğiyle bağdaşmadığı için ilk itirazlardan değildir; davanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebilir ve resen incelenebilir.<sup>37</sup>

<sup>34</sup> H. Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 75-76.

<sup>35</sup> Yarg. HGK 4/155 E. 108 K. ve 12.12.1962 tarihli kararı: "...ikinci oturumda kendisinin ileri sürdüğü yetkisizlik itirazı süresinden sonra ileri sürülmüş olacağından dolayı göz önünde tutulamaz, ve mahkemenin yetkisizlik kararı vermiş olması bundan ötürü usule aykırıdır."

<sup>36</sup> Yarg. 9. HD 2008/20378 E. 2008/12778 K. ve 26.05.2008 tarihli kararı: "İş mahkemesinin yetkisi kamu düzeni ile ilgili olduğundan davalı tarafça süresinde yapılmasa da hakim tarafından kendiliğinden bu husus göz önünde bulundurulmalıdır. Bir başka anlatımla hakim, davanın her aşamasında yetki itirazını dikkate alabileceği gibi, kendisi de resen yetkisizlik kararı verebilir."

<sup>37</sup> M. Şen, "İş Mahkemesinde Yetki ve Yetki Sözleşmesi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Ankara 2004, 8 (1-2), s. 564; M. Kırmızı, 6100 sayılı Yeni HMK Değişiklikleriyle Hukuk Mahkemelerinde Görev ve Yetki. Ankara 2011, s. 527; E. Baskan, (2013). a.g.e. s. 323; F. Şahlanan, (1976). a.g.e. s. 334-335; A. Uğur, (2014).

Kanun'un 5. maddesiyle ilgili tartışmalı diğer bir husus, yetki sözleşmesinin yapılıp yapılamayacağıdır. Doktrinde bununla ilgili çeşitli görüşler bulunmaktadır. İlk görüşe göre kanunun hükmü emredici olduğundan buna aykırı sözleşme yapılamayacaktır.<sup>38</sup> İkinci görüşe göre kanundaki yetki kurallarını kaldırmamak koşuluyla yetki sözleşmesi yapılabilir. Son görüş ise iş hukukuna egemen olan işçi lehine yorum ilkesi gereği işçi, yetki sözleşmesinde belirlenen mahkemede ya da kanunda belirlenen mahkemelerden birinde dava açabilecek ancak işveren kanundaki düzenlemelerle bağlı olacaktır.<sup>39</sup>

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 320. maddesine göre mahkemenin, mümkün olan hallerde duruşma yapmadan dosya üzerinden karar verebileceği düzenlenmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre mahkeme duruşma yapılmasına karar verirse ilk duruşmada dava şartları ve ilk itirazlarla hak düşürücü süre ve zamanaşımı hakkında tarafları dinledikten sonra tarafların anlaşmaları ve anlaşamadıkları hususları tespit eder. Ancak iddia ve savunmanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı gereği ilk itirazlar ve zamanaşımı defileri, dava ya da cevap dilekçesinde belirtilmedikçe ilk duruşmada dinlenmez.<sup>40</sup> Tüm bu düzenlemelerle ilk itiraz, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hızlı bir şekilde incelenmesi amaçlanarak; öninceleme ve tahkikat aşamaları birbiriyle bağlantılı olarak düzenlenmiştir.<sup>41</sup>

Hâkim dava şartlarını ve ilk itirazları inceledikten sonra yargılamaya devam etmesi için bir engel bulunmadığını tespit ederse tarafları sulhe ya da arabuluculuğa teşvik edecektir. Hâkimin tarafları öncelikle sulhe teşvik etmemesi hükmün bozulmasına neden olmadığından uygulamada doğrudan tahkikat aşamasına geçilebildiği görülmektedir.<sup>42</sup> Sulhe yönelik birçok düzenleme getirilmesine rağmen bu hükümlerin uygulanamamasının bir diğer nedeni sulh için gerekli

a.g.e. s. 19; E. Yılmaz, "İş Mahkemeleri Kanununun Değiştirilmesi İhtiyacı", *Sicil, İstanbul* 2007, (8), s. 7; A. Bozkurt, "İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi", *Ankara Barosu Dergisi*, Ankara 2010, 68 (2), s. 197.

<sup>38</sup> F. Şahlanan, (1976). a.g.e. s. 403; A. Bozkurt, (2012). a.g.e. s. 222;

<sup>39</sup> F. Şahlanan, (1976). a.g.e. s. 403, dp. 70.

<sup>40</sup> C. İ. Günay, *İş Davaları*, Ankara 2012, s. 101.

<sup>41</sup> H. Yılmaz, (2011). a.g.e. s. 190.

<sup>42</sup> E. Birben, ve S. Öktem, (2001). a.g.e. s. 1132; E. Manav Özdemir, (2015). a.g.e. s. 197; E. Yılmaz, (2007). a.g.e. s. 7; H. Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 76.

kurumsallaşmanın sağlanamamış olmasıdır.<sup>43</sup> Tarafların sulh olup olmadıkları, sulh olmadıkları takdirde anlaşamadıkları hususların neler olduğu tutanağa yazılarak tutanak taraflarca imzalanır. Tüm tahkikat bu tutanak esas alınarak yürütülür.

İş Mahkemeleri Kanunu'nda yargılama süresine ilişkin herhangi bir düzenleme öngörülmemiştir. Buna karşılık 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde işe iade davasının iki ay içinde sonuçlandırılacağı düzenlemesi yer almaktadır. Hukuk Muhakemeleri Kanununun 320. maddesinin 3. fıkrasında ise, basit yargılama usulüne tabi davaların kısa sürede sonuçlandırılmasına yönelik bir düzenleme öngörülmüştür. Buna göre, mahkeme tarafların dinlenmesi, delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemlerinin yapılmasını ilk duruşma hariç iki duruşmada tamamlar. Duruşmalar arasındaki süre bir aydan fazla olamaz.

HMK'nın bu düzenlemesi karşısında sadece işe iade davaları değil iş mahkemelerinin görevine giren tüm davalar ilk duruşmadan itibaren iki ay içinde sonuçlandırılmalıdır.<sup>44</sup> Bu süre iş mahkemelerinin hak kayıplarına yol açmadan davayı hızlı bir şekilde çözümleyebilmeleri için öngörülmüş olmakla birlikte, iş yükü nedeniyle çoğu kez belirlenen sürelere uyulamamaktadır.<sup>45</sup> Zaten HMK'nın 320. maddesinde bu sorunlar göz önüne alınarak, istisnai olarak işin niteliği gereği, bilirkişi incelemesinin uzaması, istinabe yoluyla tahkikat işlemlerinin yürütülmesi gibi zorunlu hallerde, hâkimin gerekçesini belirterek bir aydan sonrası için de duruşma günü belirleyebileceği ve ikiden fazla duruşma yapabileceği hükmüne yer verilmiştir.

## 6. Delillerin Gösterilme Zamanı ve İspat Yükü

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 318. maddesine göre taraflar dilekçeleri ile birlikte tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu da belirterek bildirmek; ellerinde bulunan delillerini dilekçelerine eklemek ve başka yerlerden getirtilecek belge ve dosyalar için de bunların bulunabilmesini sağlayan bilgilere dilekçelerinde yer vermek zorundadır.

<sup>43</sup> A. Uğur, (2014). a.g.e. s. 25.

<sup>44</sup> E. Başkan, (2013). a.g.e. s. 329.

<sup>45</sup> C. İ. Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2015, s. 464.

Söz konusu madde, taraflara delillerini dava ve cevap dilekçeleri ile bildirmelerini öngörmekte iken, 140/5. madde ön inceleme duruşmasında, taraflara dilekçelerinde gösterdikleri, ancak henüz sunmadıkları belgeleri mahkemeye sunmaları veya başka yerden getirtilecek belgelerin getirilebilmesi amacıyla gereken açıklamayı yapmaları için iki haftalık süre verileceğini belirtmekle, sonradan delil gösterilmesine izin verilebileceğini öngörmektedir. Tahkikatın başlamış olmasına rağmen sonradan delil gösterilebilecek olması yargılamayı geciktirme amacı taşımaması veya süresinde ileri sürülememesinin ilgili tarafın kusurundan kaynaklanmamasına bağlıdır. Hâkim bu yetkisini basit yargılama usulünün amaç ve ilkelerine uygun kullanmak durumundadır.<sup>46</sup>

İş yargılamasında deliller taraflarca getirilir ve taraflar kural olarak tüm delillere dayanabilir.<sup>47</sup> Aksi yönde görüşler bulunmakla birlikte hizmet tespiti davaları dışında taraflarca getirilme ilkesi uygulanır.<sup>48</sup> Ancak hâkim keşfe isticvaba ve bilirkişi incelemesine kendiliğinde başvurabilecektir.<sup>49</sup> İş yargılamasında resen araştırma ilkesinin uygulanacağını savunan yazarlar ise yasal bir temeli olmasa da iş yargılamasında ispat hukukuna ilişkin genel hükümlerin yetersiz kalacağı görüşündedir.<sup>50</sup> Yargıtay'ın da bu yönde kararları bulunmaktadır.<sup>51</sup>

<sup>46</sup> H. Yılmaz, (2011). a.g.e. s. 199.

<sup>47</sup> H. Yılmaz, (2011). a.g.e. s. 198.

<sup>48</sup> E. Birben ve S. Öktem, (2001). a.g.e. s. 1098 vd.; karşıt görüş için bkz. B. Kar, (2013). a.g.e. s. 874 vd., "İş Yargılamasında kendiliğinden araştırma ilkesinin birinci yönü, iş yargılamasına ilişkin düzenlemelerin, emredici nitelikte düzenlenmesidir. Bu kuralların konularında elbette diğer bir ilke olan, zayıfın korunması ilkesinin de etkili olduğu tartışmasıdır."

<sup>49</sup> E. Birben ve S. Öktem, (2001). a.g.e. s. 1098.

<sup>50</sup> "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." M. Kılıçoğlu, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü, 1. Bası, İstanbul 2011, s. 154'ten aktaran A. Uğur, (2014). a.g.e. s. 21

<sup>51</sup> Yarg. 10. HD. 1987/4222 E. 1987/4445 K. ve 18.09.1987 tarihli kararı: "Diğer taraftan, sigortalılık hak ve yükümlülükleri kişiye bağlı vazgeçilmez. Anayasal haklardan ve bu yönü itibarıyla de kamu düzeni ile ilgili olduğu söz götürmez. Bu davada da, sigortalılık haklarının varlığının tespiti, sonuç olarak iddia ve talep edildiğine göre, böyle bir talebin sübutu bakımından hakimin resen delil toplaması gerekeceği de yasal bir zorunluluktur."

İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiya bağlanan hukukî sonuçtan kendi lehine hak çıkararak tarafa aittir (HMK m. 190/1). Ancak kanun hükmünün özel bir düzenleme getirmesi, olağan durumun aksinin ileri sürülmesi, kanuni ya da fiili karinelerin bulunması gibi hallerde ispat yükü ters çevrilebilir.

İş yargılamasında deliller konusunda Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun delillere ilişkin hükümleri uygulanmakla birlikte iş hukukunda uygulanan işçi lehine yorum ilkesi gereği delillerle ilgili bazı istisnai durumlar yaratılmıştır.<sup>52</sup> Örneğin feshin geçersizliği ve işe iade davasında feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükü işverene aittir.<sup>53</sup> İşçi feshin başka bir nedene dayandığını iddia ediyorsa bunu ispat etmekle yükümlüdür. Yine işveren uyuşmazlık halinde işçiye yıllık ücretli iznin verildiğini ispat etmekle yükümlüdür.<sup>54</sup>

## 7. Yargılamanın Sona Ermesi

### 7.1. Yargılamayı Sona Erdiren Taraf İşlemleri

Davayı sonuçlandıran taraf işlemleri Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 307-315. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bunlar sulh, kabul ve feragattir. Feragat, davacının talep sonucundan kısmen veya tamamen vazgeçmesi (HMK md. 307), kabul ise davalının davacının talep sonucuna kısmen veya tamamen muvafakat etmesidir. Kanun'un 309. maddesine göre feragat ve kabul dilekçeyle veya yargılama sırasında sözlü olarak yapılabilir. Ayrıca şarta bağlı yapılamayan bu taraf işlemleri, karşı tarafın ya da mahkemenin muvafakatine bağlı değildir.

Sulh görülmekte olan bir davada, tarafların uyuşmazlığı tamamen ya da kısmen sona erdirmek için yaptıkları sözleşmedir. Taraflar mahkemenin bu sözleşmeye göre karar vermesini isterlerse, hüküm

<sup>52</sup> Yarg. 9. HD. 2008/27689 E. 2008/27683 K. ve 20.10.2008 tarihli kararı: "...Diğer taraftan, İş Hukuku; işçi ve işveren ilişkisinde, işverenin sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri dikkate alınarak, sözleşme hukuku alanında ayrılmış ve farklı kurallar getirerek gelişmiştir. Bu nedenle iş hukukunda, düzenlenen belgelere karşı işçi lehine tanık dinletilmesi yoluna gidilmektedir..." M. Göksu, "6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde Senetle İspat Kuralı ve Bunların İstisnaları. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, Ankara 2011, 1 (1), s. 62.

<sup>53</sup> S. Aktepe, (2009). a.g.e. s. 64.

<sup>54</sup> A. Bozkurt, (2012). a.g.e s. 335.

buna göre kurulur. Ancak sulhe göre karar verilmesini istemezlerse mahkeme karar verilmesine yer olmadığına karar verecektir (HMK md. 315). Sulh, kabul ve feragat davanın her aşamasında yapılabilir ve kesin hükmün sonuçlarını doğurur.<sup>55</sup>

## 7.2. Hüküm

Hüküm yargılamayı sona erdirdiği gibi davayı esastan çözen son karardır. Hüküm, Hukuk Muhakemeleri Kanununun 297. maddesine göre davaya bakan mahkemenin ve yargıcın adı, tarafların ad, soyad ve adresleri, tarafların iddia ve savunmalarının özetleri, davada incelenen hukuki sorunların özeti ve hükmün gerekçesini içermelidir.<sup>56</sup>

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 321. maddesine göre, tahkikatın tamamlanmasından sonra, mahkeme tarafların son beyanlarını alır ve yargılamanın sona erdiğini bildirerek kararını tefhim eder. Taraflara beyanda bulunabilmeleri için ayrıca süre verilmez. Kararın tefhimi, mahkemece hükme ilişkin tüm hususların gerekçesi ile birlikte açıklanması ile gerçekleşir. Ancak zorunlu hallerde, hâkim bu durumun sebebini de tutanağa geçirmek suretiyle, sadece hükmün özetini tutanağa yazdırarak kararı tefhim edebilir. Bu durumda gerekçeli kararın en geç bir ay içinde yazılarak tebliğe çıkartılması gerekir.

İş mahkemelerinde kanun yoluna başvuru için sürenin tefhimden itibaren başlayacağı düzenlenmiştir. Bu durumda kanun yolu açık olan hükümler tefhimden itibaren kanun yoluna başvuru için öngörülmuş sürenin geçirilmesiyle, kanun yolu kapalı olan hükümler verildiği anda şekli anlamda kesin hüküm olacaktır.

## 8. Kanun Yollarına Başvuru

İş davalarında olağan kanun yolu 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesine göre istinaf olarak düzenlenmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda da istinaf kanun yolu düzenlenmiş olsa da henüz istinaf mahkemeleri kurulmadığı için bu mahkemeler kurulana kadar Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun temyize ilişkin hükümleri uygulanacaktır.

<sup>55</sup> H. Yılmaz, (2010). a.g.e. s. 81.

<sup>56</sup> A. Bozkurt, (2012). a.g.e. s. 329.

Temyiz mahkemelerce verilen kesinleşmemiş son kararların hukuka uygunluk bakımından Yargıtay tarafından incelenerek, kararın bozulmasını, onanmasını ya da düzeltilerek onanmasını sağlayan olağan kanun yoludur.<sup>57</sup> İş mahkemelerinin verildiği anda kesin olan kararları ve İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesine göre değeri 1000 TL'yi geçmeyen davalar için kanun yoluna başvurulamaz. Verilen ara kararlar için ise ancak son kararla birlikte kanun yoluna başvurulabilir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesine göre karar yüze karşı verilmişse tefhimden itibaren, karar tarafların yokluğunda verilmişse tebliğden itibaren 8 gün içinde kanun yoluna başvurulabilir. Tarafların kararı temyiz edecekleri sürenin tefhimden itibaren başlaması uygulamada bazı sorunlara neden olmaktadır. Kararın gerekçesi tefhimde belirtilmediği için taraflar temyiz sebeplerini gösterememektedir. Bu nedenle de kanunda değişiklik yapılarak temyiz süresinin tebliğden itibaren başlatılması uygun olacaktır. Usulüne uygun tefhim edilmeyen kararlar için temyiz süresinin tebliğden itibaren başlayacağı kabul edilir. Bu durumda gerekçesiz olarak sadece hüküm sonucunun açıklandığı kararlarda sürenin tebliğden itibaren başlayacağını kabul etmek yerinde olur.<sup>58</sup>

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesinin yaptığı atıf nedeniyle bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Kanunu uygulanacaktır. İş Mahkemeleri Kanunu ise katılma yoluyla temyizi düzenlememiştir. Bu halde, tartışmalı bir konu olsa da Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun temyize ilişkin hükümlerini burada da uygulamak ve temyiz dilekçesine cevap verecek tarafın süresi içinde vereceği cevap dilekçesinde temyiz sebeplerini ileri sürerek katılma yoluyla temyiz iş mahkemesi kararlarına karşı da mümkün olduğunu söylemek gerekir.<sup>59</sup>

<sup>57</sup> B. Kuru, (2015). a.g.e. s. 528.

<sup>58</sup> Yarg. 21. HD. 1996/173 E. 1996/158 K. ve 25.11.1996 tarihli kararı: "Yerel mahkeme, temyiz isteminin kanuni süre geçtikten sonra yapılması nedeniyle reddine karar vermiştir. Davacı bu kararı dahi temyiz etmiştir. O halde bu yön üzerinde özellikle durulmalıdır. Hükümün tefhiminin HUMK'un 489. maddesinin yollamada bulunduğu aynı kanunun 388. maddesindeki unsurları içerir biçimde yapılmadığından yasada öngörülen 8 günlük temyiz süresinin geçtiğinden söz edilemez. Hal böyle olunca, davacının hükmü süresinde temyiz ettiği anlaşıldığından mahalli mahkemenin temyiz isteminin reddine ilişkin kararın bozulmasına ve HUMK'un 432/son maddesi gereğince asıl hükmün temyizini amaçlayan temyiz itirazlarının incelenmesi gerekir."

<sup>59</sup> Yarg. HGK. 2015/2546 E. 2015/2301 K. ve 30.06.2015 tarihli kararı: "Her ne ka-

İş yargılamasında olağanüstü kanun yollarına da atıflar bulunmaktadır. Ancak iş mahkemelerinde verilen kararlara karşı karar düzeltme yoluna başvurulamaz. Kanun koyucu bu hükmü uygulamada birtakım sorunlar yaratacağını göze alarak, yargılamanın çabuk sonlandırılabilmesi için getirmiştir.<sup>60</sup>

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesine göre bu kanunda özel düzenleme bulunmayan hallerde HMK uygulanacağından iş mahkemesi kararlarına karşı koşulları varsa yargılamanın iadesi yoluna başvurulabilir.<sup>61</sup> Yargılamanın iadesi HMK'nın 375 ve 376. maddelerinde sınırlı olarak sayılmış ağır yargılama hatalarından dolayı, maddi anlamda kesin hükümlerin yeniden incelenerek düzeltilmesini sağlayan bir kanun yoludur.<sup>62</sup> Bu yola davanın taraflarından hüküm zararına olan taraf ya da davanın tarafı olmasalar da alacaklılar ve mirasçılar gibi hukuki yararı olan kişiler başvurulabilir.<sup>63</sup> HMK'nın 378. maddesine göre yargılamanın iadesi davası hükmü veren mahkemeye açılır ve hükmü veren mahkeme tarafında incelenip karara bağlanır. Yani iş yargılamalarında hükmü veren iş mahkemesinde incelenecektir.

## SONUÇ

İş Mahkemeleri Kanunu iş yargılamasında davanın işveren karşısında güçsüz olan tarafı işçinin korunması amacıyla bazı düzenlemeler getirmiştir. Bu özel düzenlemelerden ilki davanın açılmasında diğer mahkemelerden farklı olarak idari merciin başvurusuyla ve sendikanın temsilıyla davanın açılabilmesidir. İş mahkemelerinde davanın basit ve hızlı bir şekilde sonlandırılmasını sağlamak için kabul edilen basit yargılama usulü de aynı amaca hizmet etmektedir. Ancak basit yargılama usulü için öngörülen tüm düzenlemeler uygulamada

---

dar uygulamada iş mahkemesinde karşı temyiz yolu ile temyiz hakkı tanınmaktaki ise de gerek iş hukuku mevzuatının gerekse de HUMK'un temyize ait hükümlerinde bunu engelleyen bir hüküm olmadığı açıktır. Bu nedenle 6217 sayılı Kanun'un 30. maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen geçici madde 3 atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 433/1 maddesi gereğince temyiz dilekçesinin hüküm veren mahkeme aracılığı ile karşı tarafa tebliğ edilmesi ve karşı tarafa temyiz dilekçesine karşı cevap verme ve karşı temyiz isteminde bulunmak hakkının tanınması gerekir."

<sup>60</sup> F. Şahlanan, (1976). a.g.e. s. 420.

<sup>61</sup> A. Uğur, (2014). a.g.e. s. 28; S. Süzek, İş Hukuku. İstanbul 2013, s. 106.

<sup>62</sup> B. Kuru, (2015). a.g.e. s. 602.

<sup>63</sup> A. Bozkurt, (2012). a.g.e. s. 634.

istenildiği gibi sonuçlar verememektedir. Özellikle yargılama sürelerine ilişkin getirilen sürelerin iş yargılamasında uygulanamaması ve sulh yolunun, gerekli kurumsallaşma olmaması ya da bozma nedeni sayılmadığı için hâkimlerce başvurulmayan bir çözüm yolu olması sonucu iş yargısında istenilen çabukluk ve ucuzluk sağlanamamaktadır.

Basit yargılama usulünde iddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağının yazılı yargılama usulüne göre daha katı uygulanması tüm vakıaların ve vakıaların ispatlanacağı delillerin dilekçede gösterilmesi kuralı, avukat yardımı almadığı hallerde işçi için hak kayıplarına yol açabilecek düzenlemelerdendir. Tartışmalı bir konu olmakla birlikte kendiliğinden araştırma ilkesinin iş davalarında daha geniş bir alanda uygulanmasıyla bu sorunun önüne geçilebilir. Başka bir tartışmalı konu İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki açık hüküm karşısında taraflar arasında yetki sözleşmesinin yapılıp yapılamayacağına ilişkindir. İş mahkemelerinde yetki kuralı kamu düzeninden sayılmakla birlikte, iş hukukunda uygulanan işçi lehine yorum ilkesi gereği işçi lehine yetki sözleşmelerinin geçerli olması gerektiği kanısındayız.

### Kaynakça

- Aktepe S., (2009). İşe İade Davalarının Medeni Usul Hukuku İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11 (özel sayı). s. 63-101.
- Akyiğit E., (2014). İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Baskan E., (2013). 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 4 (12). s. 315-341.
- Bilen T., (2012). Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanununun Getirdiği Yenilikler. *İstanbul Barosu Dergisi*, 86 (2). s. 87-93.
- Birben E. ve Öktem S., (2001). İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hâkim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, 1. Bası. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Bozkurt A., (2010). İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi. *Ankara Barosu Dergisi*, 68 (2). s. 191-206.
- Bozkurt A., (2012). İş Yargılaması Usul Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik N., Caniklioğlu N. ve Canbolat T., (2015). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Deliduman S., (2003). İş Mahkemeleri Kararlarının Katılma Yolu ile Temyizi Mümkün Müdür?, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7 (1-2). s.369-376.

- Göksu M., (2011). 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde Senetle İspat Kuralı ve Bunların İstisnaları. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (1). s. 53-65.
- Günay C. İ., (2012). İş Davaları, 3. Bası. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Günay C. İ., (2015). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Güncellenmiş 5. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kar B., (2013). İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (özel sayı). s. 869-882.
- Kaya C. ve Akcan R., (2009). Medeni ve İdari Yargıda İddia ve Savunmanın Genişletilmesi veya Değiştirilmesi Yasağı. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, LXVII (1-2). s. 123-142.
- Kılınç A., (2009). İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 1 (86). s. 383-404.
- Kırmızı M., (2011). 6100 sayılı Yeni HMK Değişiklikleriyle Hukuk Mahkemelerinde Görev ve Yetki. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kurt Koca N., (2012). İş Kanunu'nun 6111 sayılı Kanun ile Değişik 91. ve 92. maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (1-2). s. 67-85.
- Kuru B., (2015). Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı. İstanbul: Legal Yayınevi.
- Kuru B. ve Budak A. C., (2011). Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Yenilikler, *İstanbul Barosu Dergisi*, 85 (5). s. 3-43.
- Manav Özdemir E., (2015). İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri. Çalışma ve Toplum, 4 (47). s. 185-222.
- Narmanlıoğlu Ü., (2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Süzek S., (2013). İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şahlanan F., (1976). İş Yargılaması. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,, 42 (1-4). s. 377-421.
- Şen M., (2004). İş Mahkemesinde Yetki ve Yetki Sözleşmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8 (1-2). s. 563-581.
- Uğur A., (2014). İş Mahkemeleri Kanununun Temel Özellikleri ve HMK Karşısındaki Durumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 1 (110). s. 11-32.
- Yaşar H., (2012). Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanununun İş Aktinin Feshi Sebebiyle Açılacak Davalara Etkisi, *İstanbul Barosu Dergisi*, 86 (5). s. 267-288.
- Yıldırım K., (2003). Teksif ve Sözlülük İlkeleri Açısından Yargılama Usulleri Hakkında Düşünceler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* (Prof. Dr. Ergun Önen'e Armağan), s. 467-492.
- Yılmaz E., (2007). İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilmesi İhtiyacı. Sicil, (8). s. 5-12.
- Yılmaz H., (2010). İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler. Sicil, (18). s. 70-85.
- Yılmaz H., (2011). Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?. Sicil, (24). s. 189-206.