

**# 5521 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NDA
YAPILAN SON DEĞİŞİKLİKLER**
(THE LAST AMENDMENTS APPLIED TO LABOUR COURTS LAW NO.5521)

Araş. Gör. Ayşe Ledün Akdeniz*

ÖZ

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yenilenmesi ihtiyacı öğretide uzun zamandır dile getirilen bir husustur. Söz konusu Kanun'un yenilenmesi amacıyla çeşitli çalışmalar yapıldığı bilinmekteyse de, bu ihtiyaç şimdiye kadar Kanun'un çeşitli maddelerinde yapılan değişiklikler yoluyla giderilmeye çalışılmıştır. Çalışmamızda 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda yakın geçmişte yapılan değişikliklerin incelenmesi amaçlanmıştır. Şüphesiz, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin de iş yargılaması üzerinde önemli etkisi olmuştur. Bu nedenle çalışmamızda, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile iş mahkemelerinde uygulanması öngörülen basit yargılama usulünün özelliklerine de yer verilmiştir. İş yargılamalarında basit yargılama usulünün uygulanacağına öngörülmesi ile adaletin mümkün olduğunca hızlı bir biçimde gerçekleştirilmesi amaçlanmakta ise de; iş davaları ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 316'da sayılan basit yargılama usulünün uygulanacağı diğer dava ve işler karşılaştırılacak olursa, iş davalarının genellikle daha karmaşık bir nitelik taşıdığı da gözlemlenebilecektir. Bu nedenle hukukumuz bakımından, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanının özelliklerinin dikkate alındığı usul hukukuna ilişkin özel hükümler getirilmesinin önemli bir ihtiyaç olduğu açıktır.

Anahtar Kelimeler: İş Mahkemeleri Kanunu, basit yargılama usulü, iş davaları, iş yargılaması, iş yargılamasında kanun yolları.

ABSTRACT

The need to renew the Labour Courts Law No.5521 has been spoken out for a long time. Although it is known that there have been some studies concerning renewing the given Law, this need has been tried to be resolved by some changes applied to some clauses of the Law until today. In our study, it is aimed to research into the amendments applied to Labour Courts Law No.5521 in recent history. Inarguably, the Code of Civil Procedure No.6100 had affected the labour judgment greatly. This is why the qualities of the simple trial procedure of labour courts after coming into force of the Code No.6100 have been mentioned in our study. Although it is aimed to execute justice as quickly as possible by foreseeing the simple trial procedure at labour trials; if the other cases and actions on which the method of simple trial procedure at the article 316 of the Code of Civil Procedure will be applied, are compared; it will be observed that labour cases has more complex quality in general. Therefore, undoubtedly it is a considerable requ-

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

irement to submit special clauses in which the qualities of labour and social security law branch are taken into consideration.

Keywords: *Labour Courts Law, simple trial procedure, labour cases, labour judgment, appeal process regarding labour judgment.*

Giriş

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu¹ iş yargılamasına ilişkin özel kurallar içermesine karşılık, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu² bu alanda da önemli ölçüde uygulama alanı bulmaktadır. Bu bakımdan HMK'nun yürürlüğe girmesinin iş yargılamasında esasında pek çok konuda etkisi görülmektedir. Çalışmamızda iş mahkemelerinin yeni yargılama usulü olan basit yargılama usulünün getirdiği iş yargılamasında yol açtığı yenilikler ve son çıkarılan torba kanunlar ile İş Mahkemeleri Kanunu'nda yapılmış olan değişikliklerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmamızda öncelikle 6100 sayılı HMK ile İMK'ndaki düzenlemeler çerçevesinde *basit yargılama usulü* ele alınmaya çalışılmıştır. HMK'nun basit yargılama usulüne ilişkin düzenlemeleri incelenirken karşılaştırma yapılabilmesi amacıyla, ilgili olduğu ölçüde 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun³ yürürlüğünde iş davalarında uygulama alanı bulmuş olan sözlü yargılama usulü, seri yargılama usulü ve (1086 sayılı Kanun'un) basit yargılama usulüne de değinilmiştir. İMK'nda yapılan son değişikliklerin bir kısmının fer'i müdahale gibi usul hukuku kurumları ile bağlantılı olması nedeniyle bu değişikliklerin ayrı bir başlık altında incelenmesi uygun görülmüştür. Son olarak iş yargılamasında kanun yolları ve bu aşamada yapılmış olan mevzuat değişikliklerine de yer verilmiştir. Çalışmamızda Adalet Bakanlığınca görüş alınmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlara gönderilen İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı⁴ ile gerçekleştirilmesi öngörülen değişikliklere ise yalnızca 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda son dönemde gerçekleştirilen değişikliklerle ilgili olduğu ölçüde kısaca değinilmektedir.

1. Genel Olarak İş Mahkemeleri

İş mahkemeleri, 1950 yılında İMK'nun yürürlüğe girmesiyle kurulmuş olan özel mahkemelerdir ve bu mahkemelerin teşkilâtı, görevleri ve yargılama usulüne ilişkin esaslar genel olarak İMK'nda düzenlenmektedir. İş mahkemeleri başlangıçta bir hâkimin başkanlığında bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilcisinden oluşarak toplu mahkeme olarak görev yapmışsa da, ilgili düzenleme Anayasa Mahkemesi tarafından mahkemelerin bağımsızlığına aykırı düştüğü gerekçesiyle iptal edilmiştir⁵. Günümüzde iş mahkemeleri halen tek hâkimli mahkemeler olarak göreve devam etmektedir.

¹ RG.: 30.01.1950, S. 7424.

² RG.: 04.02.2011, S. 27836.

³ RG.: 02/03/04.07.1927, S. 622-623-624.

⁴ (Çevrimici), <http://www.adalet.gov.tr/tasarilar/20160323-isMahkemeleriKanunuTasarisiDuzmetinGerekce.pdf>, 30.04.2016.

⁵ AYM, T. 13.04.1971, E. 1970/63, K. 1971/38, RG.: 16.11.1971, S.14077. Söz konusu düzenlemenin iptali öğretide olumlu karşılanmıştır, bkz. Fevzi Şahlanan, "İş Yargıla-

İMK m. 1'de iş mahkemelerinin *lüzum görülen yerlerde* kurulacağı öngörüldüğünden, iş mahkemesi bulunmayan yerlerde iş davalarına bakmak üzere bir asliye hukuk mahkemesi görevlendirilmektedir⁶. Sulh hukuk mahkemeleri ise iş davaları için görevli değildir⁷. Görevlendirilecek asliye hukuk mahkemesinin, iş davalarına İMK'ndaki usul ve esaslara göre ve iş mahkemesi sıfatı ile⁸ bakması gerekmektedir (İMK m. 1/III). 2012 yapılan yılında değişiklik ile⁹ Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'na birden fazla iş mahkemesi bulunan yerlerde sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaları görmek üzere iş mahkemeleri belirleme imkânı tanınması üzerine (İMK m. 1/son)¹⁰ uygulamada iş mahkemeleri dairelerinden bir kısmı sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına bakmak üzere görev yapmaya başlamışlardır¹¹.

2. İş Davalarında Yargılama Usulleri

İş hukuku öğretisinde, bu dalın işçiyi koruyucu felsefesine uygun olarak genel yargılama usulünden (yazılı yargılama usulü) farklı bir yargılama usulünün benimsenmesinin olumlu karşılandığı görülmektedir¹². Her ne kadar İMK m. 7'de halen iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulanacağı ifade

ması", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası - Ord. Prof. Dr. Ernst Hirsch'e Armağan, C. XLII, S. 1-4, İstanbul, 1977, s. 380.

⁶ Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt V, 6. Baskı, Demir Demir, 2001, s. 5591; Mustafa Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, Güzel İstanbul Matbaası, 1968, s. 12; Şahlanan, İş Yargılaması, s. 380; Evren Koç, "İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi", Prof. Dr. Ergun Özsunay'a Armağan, Vedat, 2004, s. 181. 188 sayılı ve 24.03.2005 tarihli Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararı için ayrıca bkz. Abdurrahim Karşlı, Medeni Muhakeme Hukuku, 4. Baskı, Alternatif, 2014, s. 104.

⁷ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt V, s. 5591, 5622.

⁸ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt V, s. 5591, 5594; Hakan Pekcanitez/Oğuz Atalay/Muhammet Özekes, Medeni Usul Hukuku, 14. Bası, Ankara, Yetkin, 2013, s. 121; Karşlı, a.g.e., s. 100; Koç, a.g.m., s. 181.

⁹ Bkz. 6352 sayılı Kanun m. 39, RG.: 05.07.2012, S. 28344.

¹⁰ 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 5. maddesinin değişik 5. fıkrasında "İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde hukuk mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. Özel kanunlarda başkaca hüküm bulunmadığı takdirde, ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete'de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır." düzenlemesi yer almaktadır.

¹¹ Öğretide, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaların görüleceği iş mahkemelerinin belirlenmesine ilişkin düzenlemenin mesnedinin Kanun hükmü olması nedeniyle (İMK m. 1/son), görevin kanunla düzenleneceğine ilişkin kuralın (AY m. 149) ihlal edilmediği ifade olunmaktadır, bkz. Karşlı, a.g.e., s. 101.

¹² Şahlanan, İş Yargılaması, s. 377; Can Tuncay, "İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler", İstanbul Barosu Dergisi, S. 4-5-6, 1988, s. 221; Cevdet İlhan Günay, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, Yetkin, 2000, s. 21; Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, Beta, 2015, s. 111-112; H. Argun Bozkurt, İş Yargılaması Usul Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Seçkin, 2012, s. 28; Erhan Birben/Sezgin Öktem, "İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.1, İstanbul, Beta, 2001, s. 1077; Ejder Yılmaz, "İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilmesi İhtiyacı", Sicil, S. 8, 2007, s. 5; Koç, a.g.m., s. 177.

olunmakta ise de¹³, 6100 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile¹⁴ iş mahkemelerinde uygulanan yargılama usulü değişmiş bulunmaktadır. 6100 sayılı HMK'nda sözlü yargılama usulü muhafaza edilmemiş ve diğer kanunların sözlü yahut seri yargılama usulüne atfı yaptığı hâllerde bu Kanun'un basit yargılama usulü ile ilgili hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. HMK m. 447 gereğince, 1086 sayılı HUMK'na yapılan atıfların HMK'nun karşılığını oluşturan maddelerine yapılmış sayılacağı kabul edilmektedir.

2.1. İş Davalarında 6100 Sayılı HMK Yürürlüğe Girmeden Önce Uygulanmış Olan Yargılama Usulleri

2.1.1. Sözlü Yargılama Usulü

Sözlü yargılama usulü, 1086 sayılı mülga HUMK'nun 473-511 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Sözlü yargılama, yazılı yargılamadan farklı olarak sözlülük ilkesinin ön plana çıkarıldığı yargılama usulünü ifade etmektedir¹⁵. Layihalar teatisinin olmaması, tarafların iddia ve savunmalarını mahkemeye sözlü olarak bildirmeleri ve hâkimin tarafların sözlü açıklamalarından edindiği kanaat doğrultusunda hüküm kurması gibi özellikler, bu usulün sözlü yargılama usulü olarak anılmasına yol açmıştır¹⁶. Ekleme gerekir ki, 1086 sayılı Kanun'un yürürlüğünde sözlü yargılama usulü, yalnızca iş mahkemelerinde uygulama alanı bulmuş ise de¹⁷, iş mahkemelerinde uygulanan yargılama usulü yalnızca sözlü yargılama usulü olmamıştır.

2.1.2. Seri Yargılama Usulü

Seri yargılama usulü, mülga HUMK m. 501-506 arasında düzenlenmiştir. Seri yargılama usulünün, yazılı yargılama usulünün serileştirilmiş bir modeline benzetilmesi mümkündür. Zira bu usulde sözlü yargılamadan farklı olarak ikinci dilekçelerin verilme aşaması bulunmakta ise de, davaya cevap verme süresi ile ikinci dilekçelerin verilme süreleri kısa tutulmuştur. HUMK yürürlükte iken, İş Kanunu m. 20/III uyarınca, iş güvencesi kapsamında olan ve iş sözleşmesi feshedilen işçinin açabildiği işe iade davası ile mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu¹⁸ m. 30/I uyarınca işyeri sendika temsilcisinin açtığı işe iade davasında seri yargılama usulü uygulanmıştır.

¹³ İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı'nda açıkça (m. 7/1) iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanacağı öngörülmektedir.

¹⁴ HMK geçici m. 1/1'de, yargı yolu ve göreve ilişkin hükümlerin Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki tarihte açılmış olan davalarda uygulanmayacağı; m. 1/2'de ise HMK'nun senetle ispat, istinaf ve temyiz ile temyizde duruşma yapılmasına ilişkin parasal sınırlarla ilgili hükümlerinin Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki tarihte açılmış olan dava ve işlerde uygulanmayacağı öngörülmüştür.

¹⁵ Gülümden Ürcan, Sözlü Yargılama Usulü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002, s. 11.

¹⁶ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt III, s. 3179.

¹⁷ Başlangıçta sulh hukuk mahkemelerinde de sözlü yargılama usulü uygulanması öngörülmüşse de, HUMK m. 507/I'de yapılan değişiklik sonucunda HUMK m. 473 hükmü zımnen yürürlükten kaldırılmış ve sulh hukuk mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanmaya başlanmıştır. Bu konuda, bkz. Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt III, s. 3177-3178.

¹⁸ 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 81 ile yürürlükten kaldırılmıştır. (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Ka-

2.1.3. Basit Yargılama Usulü

HUMK yürürlükte iken, m. 507/I'nin m. 176'ya atfı nedeniyle, İş Kanunu m. 4'te belirtilen istisna iş ve iş ilişkileri kapsamında iş gören işçilerin hizmet sözleşmesinden doğan davalarında HUMK m. 507-511'de düzenlenen basit yargılama usulü uygulanmıştır. İMK'nun 1. maddesine göre; iş mahkemeleri, *İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle* (o Kanununun değiştirilen ikinci maddesinin C, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) ¹⁹ işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli mahkemeler olarak belirlendikleri için, İş Kanunu'nun kapsamında olmayanların iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarında iş mahkemeleri değil, genel mahkemeler (asliye hukuk mahkemeleri) görevlidir²⁰. Diğer bir ifadeyle bir uyuşmazlığın hizmet sözleşmesinden kaynaklanması, yürürlükteki hukuka göre²¹ ilgili uyuşmazlığa istinaden açılacak davanın doğrudan iş mahkemesinde görüleceği sonucunu doğurmamaktadır. Ekleyelim ki, 1086 sayılı HUMK'nun yürürlüğünde genel mahkemelerde görülen hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklara ilişkin davalarda basit yargılama usulünün uygulanması nedeniyle, 6100 sayılı HMK'nun yürürlüğe girmesi bu davalar bakımından uygulanacak yargılama usulünü değiştirmemiştir.

nunu, RG.: 07.11.2012, S. 28460). 6356 sayılı Kanun m. 24/2'de, 6100 sayılı HMK hükümlerine uygun olarak işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshi nedeniyle açılacak davanın basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılacağı düzenlenmesine yer verilmişse de, esasında böyle bir hükme hiç yer verilmeseydi de bu davalarda basit yargılama usulü uygulanacağı açıktır.

¹⁹ İMK m. 1'de söz edilen istisna işlere ilişkin atfı yapılan Kanun, 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Mülga 3008 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine yapılan atfın, yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu'nun aynı konuyu düzenleyen 4. maddesine yapıldığının kabul edilmesi gerekmektedir. Nitekim 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte iken bu atfın 1475 sayılı İş Kanunu'nun ilgili 5. maddesine yapıldığı kabul edilmekte idi, bkz. Çenberci, a.g.e., s. 25; Şahlanan, İş Yargılaması, s. 388.

²⁰ İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan bazı iş ve iş ilişkilerine olanların hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarında ise özel hüküm bulunması nedeniyle iş mahkemeleri görevlidir. Örneğin deniz taşıma işleri İş Kanunu'nun uygulanmayacağı iş ve iş ilişkileri arasında sayılmaktaysa da (bkz. İş Kanunu m. 4) Deniz İş Kanunu m. 46/I'de, bu Kanun kapsamındaki gemi adamları ile bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet akdinden doğan davalarda 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun uygulanacağı özel olarak öngörülmüştür. İş mahkemelerinin görevli kılınmadığı hallerde hizmet sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklar Anayasa m. 142 hükmü karşısında iş mahkemelerinde görülmemektedir. İş mahkemelerinin görevi belirlenirken dava konusunun değerine veya miktarına değil, yalnızca uyuşmazlığın İMK kapsamında görüleceği kabul edilen bir uyuşmazlık olup olmadığına bakılmaktadır, bkz. Şahlanan, İş Yargılaması, s. 383. Öğretide isabetli olarak iş mahkemelerinde görülecek davalar bakımından ölçünün «hizmet akdi» olması gerektiği görüşü savunulmuştur, bu yönde bkz., Baki Kuru, «İş Mahkemeleri», Birinci Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğler, Ankara, Sevinç Matbaası, 1971, s. 15.

²¹ İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı'nda bu konuda bir değişiklik öngörülerek, Borçlar Kanunu'na tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında da iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hak iddialarına ilişkin hukuk uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğuna yer verilmektedir (Tasarı Taslak m. 5/1 (a)).

2.2. 6100 Sayılı HMK'na Göre İş Davalarının Yargılama Usulü

6100 sayılı HMK'nun yürürlüğe girmesiyle, yazılı yargılama usulü dışında kalan tüm yargılama usulleri (seri, sözlü ve basit) tek bir yargılama usulünde (basit yargılama usulü) birleştirilmiş ve iş davalarında uygulanacak yargılama usulü bakımından yeknesaklık sağlanmıştır (HMK m. 316/1- g, m. 447/1). Zira basit yargılama usulü yalnızca iş mahkemelerinde görülen davalarda değil, genel mahkemelerde görülen hizmet akdinden doğan uyuşmazlıklara ilişkin davalarda da uygulanmaktadır. Ancak HMK'nun basit yargılama usulü hükümleri HMK'nda aynı şekilde muhafaza edilmemiştir. Yeni Kanun'da tek bir özel yargılama usulü öngörüldüğünden, bu usulün özel yargılamayı gerektiren tüm dava ve işlerde uygulanmaya elverişli olabilmesi için, HMK'nun basit yargılama usulü hükümleri HMK'ndaki basit yargılama usulü hükümlerine göre daha ayrıntılı bir biçimde kaleme alınmıştır.

3. İş Uyuşmazlıklarında Çözüm Yolları

3.1. İşçi Tarafından İş Mahkemeleri Kanunu m. 10'da Öngörülen Yola Başvurulması

İMK m. 10'da, işçinin adli yargıya gitmesine gerek olmaksızın uyuşmazlığının çözümü için başvurabileceği seçimsel bir yol öngörülmektedir. Diğer bir ifadeyle davacı işçinin iş sözleşmesinden doğan bir uyuşmazlıkla ilgili olarak iş mahkemelerinde dava açmaksızın, doğrudan İMK m. 10'da öngörülen yola başvurabilmesi mümkündür. Ancak belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinden doğan bir uyuşmazlığın çözümlenmesi amacıyla idari makama başvurulabilmesi imkânı, yalnızca işçi taraf için getirilmiş bir imkândır. Hükümün konuluş amacı, ekonomik bakımdan güçsüz olduğu kabul edilen işçinin mahkeme masraflarını ödemediği uyuşmazlığının çözülmesini sağlayabilmesidir. Bununla birlikte söz konusu alternatif yolun İMK'nda öngörülmesi sebebiyle, hizmet akdinden doğan davaları genel mahkemelerde görülecek işçilerin iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıkları için idari makama başvurabilme imkânları bulunmamaktadır.

Söz konusu düzenlemeye göre başvurunun, İş Kanunu'nun uygulanması ile görevli olan idari makama yapılması gerekmektedir. Öğretide, İş Kanunu'nun uygulanması ile görevli idari makam olarak; vali, kaymakam ve Çalışma Bakanlığının bütün örgütü, özellikle de Bölge Çalışma Müdürlüklerinin anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir²². Belirtelim ki, 6111 sayılı Kanun²³ ile İş Kanunu m. 91'e yeni bir fıkra eklenmiş ve İMK'nun 10. maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerince inceleneceği öngörülmüştür²⁴.

²² Şahlanan, İş Yargılaması, s.412; Çenberci, a.g.e., s. 99.

²³ RG.: 25.02.2011, S. 27857 (1. Mükerrer)

²⁴ Bu noktada ayrıca ifade etmek gerekir ki, 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname (RG.: 02.11.2011, S. 28103 (Mükerrer)) ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda da bazı değişiklikler yapılmış ve bu Kanun'a eklenen geçici 2. madde ile diğer mevzuatta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne yapılan atıfların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılmış sayılacağı belirtilmiştir. Böylelikle söz konusu yeni düzenlemeler çerçevesinde İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10. maddesine istinaden yapı-

M. 10 uyarınca idari makamın kendisine yapılan müracaatı 15 gün içinde idari yoldan çözemeyip iş mahkemesinin görevi içinde görmesi halinde, bu hususa dair evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine göndermesi ve mahkemenin de müracaat sahibinin davacı olduğunu tespit etmek suretiyle bu Kanundaki esas ve usullere göre davayı göreceği öngörülmektedir. Söz konusu maddede, idari makamın iş mahkemesine bu şekilde evrak ve belge göndermesi mahkemenin görevli olup olmadığı konusundaki değerlendirmesini etkilemeyeceği ifade edilmektedir²⁵.

Belirtmek gerekir ki, söz konusu uyuşmazlığa ilişkin dava, idari makamın gerekli evrakı iş mahkemesine göndermesi ile açılmamaktadır²⁶. İdari makam burada yalnızca bir gönderme işleminin yapılması rolünü üstlenmektedir²⁷. Nitekim İMK m. 10'da da, kendisine evrak ve belge gönderilmiş olan mahkemenin re'sen gün tayin ederek tarafları davet etmesinden²⁸, müracaat sahibinin "davacı" olduğunun tespit edilmesinden ve tutanağa imzasının alınmasından söz edilmektedir. Mahkeme, ancak müracaat sahibinin davacı olduğunu tespit edip tutanağa imzasını aldıktan sonra kanundaki usul ve esaslara göre davayı görecektir. Öğretide, İMK m. 10'da öngörülen yöneme başvurulma-

lacak şikâyetlerde görevli makam Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak belirlenmiş bulunmaktadır.

²⁵ Görüşümüze göre, İş Mahkemeleri Kanunu'nda bu hükme hiç verilmeseydi de aynı sonuca varılması mümkün olacak idi, zira her mahkemede olduğu gibi iş mahkemelerinde de görev kamu düzenindedir. Öte yandan, maddede yalnızca göreve ilişkin bir düzenlemeye yer verilmesi, yetki itirazının ileri sürülmesini engellemeyecektir. İdari merciin yetkili olmayan iş mahkemesine belge ve evrak göndermesi halinde tarafların yetki ilk itirazında bulunma hakları olduğuna göre, kendisine belge ve evrak gönderilen mahkemenin idari merciin yetkiye ilişkin değerlendirmesiyle de bağlı olmayacağını kabulü gerekir. Kaldı ki, öğretide ağırlıklı olarak taraftar bulan görüşe göre, iş mahkemelerinde yetki kuralları kamu düzenine ilişkindir ve taraflar her zaman yetki itirazında bulunabilecekleri gibi mahkemenin de yetkisizliğini re'sen gözetebilmesi mümkündür, bu görüşte bkz. Baki Kuru, *Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı*, İstanbul, Legal, 2015, s. 679; Ramazan Arslan / Ejder Yılmaz / Sema Taşpınar Ayvaz, *Medenî Usul Hukuku*, 1. Baskı, Ankara, Yetkin, 2016, s. 727; Şahlanan, *İş Yargılaması*, s. 404; Levent Akın, "İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni", *Sicil*, S. 13, 2009, s. 42.

²⁶ Şahlanan, *İş Yargılaması*, s. 413.

²⁷ 9. HD., T. 12.12.1983, E. 1983/8198, K. 1983/10535, (Çevrimiçi), www.hukukturk.com, 21.12.2012.

²⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, bölge müdürlüklerinin görevleri hakkında yayımlanan 2011/3 sayılı Genelge'nin 6. maddesinde, "Bölge müdürlükleri tarafından yapılan inceleme sonucu neticelenen müracaatlar bir tutanağa bağlanacaktır. İşveren davetini gerektirmeyen işçi şikâyetlerine ilişkin müracaatlar ise yazışma ile sonuçlandırılacaktır. İnceleme ve yazışma ile sonuçlandırılmayan başvurularla ilgili olarak şikâyetçiye istediği takdirde iş mahkemesine müracaat edebileceği bildirilecektir." ifadesine yer verilmiştir. Görüşümüze göre bu ifade İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10. maddesi ile çelişir niteliktedir. İş Mahkemeleri Kanunu m. 10'da, öngörülen süre içinde neticelendirilemeyen başvuruların iş mahkemesine gönderilmesi hususunda idari makama bir takdir hakkı tanınmamaktadır. İdari makam uyuşmazlığı neticelendirmediği takdirde ilgili evrakı iş mahkemesine göndermekle yükümlüdür. Bu durumda dava açmak niyetinde olmayan işçinin tek imkânı, mahkeme huzurunda davacı olmadığının anlaşılmasıdır. Bu bakımdan, inceleme ile sonuçlandırılmayan başvurularla ilgili olarak "şikâyetçiye istediği takdirde iş mahkemesine müracaat edebileceğinin bildirilmesi"ne ilişkin genelgedeki ifadenin İş Mahkemeleri Kanunu'na aykırılık arz ettiği görüşündeyiz.

sı halinde davanın açılabilmesi için müracaat sahibinin davacı olduğunun tespit edilmesi gerektiği görüş birliği içinde kabul ediliyor ise de, asıl tartışma, bu yöntemle başvurulduğu hallerde davanın hangi tarihte açılmış sayılması gerektiğine ilişkin yaşanmaktadır. Davanın başvuru sahibinin davacı olduğunu bildirip tutanağı imzaladığı tarihte açılmış sayılması gerektiğini savunanlar olduğu gibi²⁹, hükmün amacının davaların zamanaşımına uğramasının engellenmesi ve işçinin korunması olduğu gerekçesiyle, davanın açılış tarihinin geriye doğru yürütülmesi ve idari makama başvuru tarihinin dava tarihi olarak esas alınması gerektiği de ileri sürülmüştür³⁰. Yargıtay'ın idari makamın başvurusu üzerine açılan davalarda, davanın açılma tarihi olarak harcın yatırıldığı tarihi esas aldığı görülmektedir³¹. Bu yönde karar verilmesi, 06.02.1984 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı³² ile de uyumludur, zira iş mahkemelerinde açılan davaların her türlü resim ve harçtan muaf olduklarının öngörüldüğü İMK'nun 11. maddesi, 21.11.1980 gün ve 2345 Kanun ile ilga edilmiştir. Bizim de katıldığımız görüşe göre, m. 10'da öngörülen yola başvurulduğu hallerde davanın, genel hükümlere göre harçların ödenmesi ve başvuru sahibi işçinin davacı olduğunun tespit edilip tutanağı imzalaması ile açıldığının kabul edilmesi gerekmektedir. Ancak hükmün getiriliş amacı gözetilerek, bu yola başvurulmasının zamanaşımının durduracağı gibi özel hükümler getirilmesi şüphesiz isabetli olacaktır.

Öte yandan, İMK m. 10'da öngörülen yola ilişkin olarak iddianın hangi andan itibaren genişletilme ve değiştirilme yasağına tabi olacağı da önem taşımaktadır. Öğretide isabetli olarak, İMK m. 10'a göre idari yoldan çözülemeyen uyuşmazlıkların mahkemeye intikal ettirilmesi halinde açılan davalar bakımından, davacının davacı olduğunu bildirdiği ilk duruşmada idari makam önünde bildirmediği olguları ileri sürmesinin iddianın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı kapsamında değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir³³. Nitekim 6100 sayılı HMK'nun sisteminde, doğrudan mahkemede açılan davalarda da iddianın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağı, başvuru sahibinin ilk duruşmada ileri sürdüğü olgularla değil; başvuru sahibinin mahkeme önünde davacı olduğunun tespitinden sonra dava dilekçesi vermesi ile başlamaktadır.

Bu noktada son olarak değinilmesi gereken bir diğer düzenleme de, iş mahkemelerinin yargılama usulünü düzenleyen İMK'nun 7. maddesine 6552 sayılı Kanun ile eklenen yeni fıkradadır³⁴. Söz konusu ek fıkra, *yalnızca*

²⁹ Şahlanan, İş Yargılaması, s. 413; İsmet Sarıözen, "İş Mahkemelerinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Akif Erginay'a 65. Yaş Armağanı, Ankara, Olgaç Matbaası, 1981, s. 222; Ürcan, a.g.e., s. 51; Birben/Öktem, a.g.m., s. 1085.

³⁰ Çenberci, a.g.e., s. 101-102.

³¹ 9. HD., T. 18.12.2000, E. 2000/19567, K. 2000/19068, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 21.12.2012;; 9. HD., T. 02.10.2001, E. 2001/11400, K. 2001/15317, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 21.12.2012. Ayrıca bkz. Günay, a.g.e., s. 295.

³² İBK, T. 06.02.1984, E. 7, K. 3, RG.: 19.03.1984, S. 18346.

³³ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt V, s. 5637.

³⁴ İMK m. 7/III şu şekildedir: "31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan müracaata altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda uygulanmak üzere dava açılmadan önce tüketilmesi gereken zorunlu bir yol öngörülmüştür. Buna göre Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi zorunlu hale gelmiştir. Ancak maddede, hizmet akdine tabi çalışmalar nedeniyle zorunlu sigortalılık talepleri bu düzenlemeden hariç tutulmuştur. Diğer bir ifadeyle zorunlu sigortalılık süresinin tespit edilmesini talep eden işçinin, -öncesinde Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmeksizin- doğrudan iş mahkemesinde dava açma imkânı bulunmaktadır. Sigortalılığın tespiti talebi bakımından (sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanmayan uyuşmazlıklarda olduğu gibi) m. 10'da öngörülen usulün izlenmesi *seçimlik yol* olarak devam etmekte ise de, İMK m. 7'ye eklenen fıkra sonucunda, esasında uygulamada pek başvurulmaması nedeniyle Kanun'dan çıkarılması gereği dile getirilen³⁵ 10. maddenin uygulama alanının daha da daraldığı sonucuna varılabilir. Nitekim İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı'nın genel gerekçesinde, 5521 sayılı Kanun'un 10. maddesinin uygulamasının kalmadığı belirtilmekte ve taslak metinde karşılık bir hükme yer verilmediği görülmektedir.

3.2. Taraflarca Doğrudan Mahkemede Dava Açılması

İş mahkemelerinde davanın açılması, basit yargılama usulündeki esaslara göre bir dilekçenin verilmesi suretiyle gerçekleşmektedir. 6100 sayılı HMK'nda, HUMK m. 474'ten farklı olarak³⁶, mahkemeye dava açılabilmesi için sözlü başvuru yapılabileceğine ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. HMK m. 118'de davanın, dava dilekçesinin kaydedildiği tarihte açılmış sayılacağı öngörülmektedir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği³⁷ m. 36/5'te de, davanın dava dilekçesinin tevzi edilerek kaydedildiği tarihte açılmış sayılacağı ifade olunmuştur. Yönetmeliğe göre; dava dilekçesi, dava harca tabi ise harç ve gider avansı; harca tabi değil ise yalnızca gider avansı tahsil edildikten sonra tevzi edilecektir. İş Mahkemeleri Kanunu m. 11'in³⁸ isabetsiz olarak yürürlükten kaldırılması nedeniyle, bu mahkemelerde görülecek davalar da harca tabi davalar arasında olduğundan iş mahkemelerinde davanın açılmış sayılması için

sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.”

³⁵ Hükmün konuluş gerekçesinde, Kanun'un kabul edildiği dönemde işçilerin iş mahkemesinde dava açma alışkanlığının bulunmaması olarak ifade edildiği ve günümüzde ilgili hükmün Kanun'dan çıkartılması gerektiği yönünde bkz., E. Yılmaz, a.g.m., s. 9 ve s. 11, dn. 1.

³⁶ HUMK m. 474'te sözlü başvuru ile dava açılabilmesi düzenlenmiştir. Bununla birlikte öğretide, HUMK m. 474'te sözlü başvurmadan söz ediliyor olsa da, yine davacı tarafından bir zapt verilmesine ilişkin şart gerekçe gösterilerek, sözlü yargılama usulünde de davanın yazılı olarak açılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır, bu yönde bkz. Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt III, s. 3180; Günay, a.g.e., s. 231-232; Şahlanan, İş Yargılaması, s. 412; Birben/Öktem, a.g.m., s. 1113-1114.

³⁷ RG.: 03.04.2012, S. 28253.

³⁸ Mülga fıkra “İş mahkemelerinde açılan davalar her türlü resim ve harçtan muafır.” şeklinde bir düzenleme yer almakta idi, bu konuda bkz. Şahlanan, İş Yargılaması, s. 413.

harcının yatırılması gerekmektedir^{39,40}. Yine, HMK'nda yer verilen yeni düzenleme uyarınca, iş mahkemelerinde de davanın açılmış sayılması için gider avansının tahsil edilmiş olması aranacaktır (HMK m. 120). Eklemek gerekir ki, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı'nın 3. maddesinde; bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebi ile açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabuluculuk yoluna başvurulması zorunluluğu öngörülmektedir. Aksi halde dava şartı noksanlığı karşı tarafça ileri sürülebilecek ya da hâkim tarafından tespit edilebilecektir⁴¹.

4. İş Mahkemelerinde Yargılama Aşamaları

4.1. Dilekçelerin Teatisi

Basit yargılama usulünde, davanın açılması ve davaya cevap verilmesi dilekçe ile olmaktadır (HMK m. 317/1, HMK Yön. m. 37/1). Dava ve cevap dilekçelerinin UYAP Bilgi Sistemlerinde yer alan dava ve cevap dilekçesi formlarının doldurulması suretiyle verilebilmesi mümkündür (HMK m. 327/4, HMK Yön. m. 37/2). Bu form, tevzi bürosundan veya ön bürodan temin edilerek doldurulabilmektedir (HMK Yön. m. 37/5). Dava veya cevap dilekçesi formlarının elektronik ortamda gönderilmesi de mümkün olmakla birlikte, bunun için elektronik imza sahibi olunması gerekmektedir. Aksi halde elektronik ortamda doldurulmuş bu formların çıktısının alınarak elle imzalanması gerekmektedir (HMK Yön. m. 37/6). Dava açmanın ve davaya cevap vermenin ilgili formların doldurulması ve imzalanması suretiyle yapılabilmesine yönelik bu düzenleme ile amaçlanan, basit yargılama usulünde hak arama imkânlarının kolaylaştırılmasıdır⁴².

Basit yargılama usulünde cevap süresi, yazılı yargılama usulünde olduğu gibi (HMK m. 127) dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren iki haftadır (HMK m. 317/2, c. 1) ⁴³. Bununla birlikte, mahkeme durum ve koşullara

³⁹ Harçlar Kanunu m. 123/II'de yer alan özel düzenleme gereğince; İş Kanunu'na tabi işçilerin ve çırakların iş mahkemelerindeki dava ve bu mahkemelerden almış oldukları ilamların takiplerinde, harçtan muafiyet esası, gündelikleri veya aylık ücretleri 16 yaşını doldurmuş işçiler için belirlenen asgari ücreti geçmeyen işçiler ve çıraklar için uygulanmaya devam edecektir. Eklemek gerekir ki, asgari ücret bakımından 16 yaş ayrımı Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından 01.01.2014'ten geçerli olmak üzere kaldırılmış ve tek asgari ücret uygulamasına geçilmiştir.

⁴⁰ Almanya'da ise iş mahkemelerinde görülen yargılamalarda, özellikle de işçi tarafının yüksek mahkeme masrafları nedeniyle mahkeme önünde haklarının talep etmesinden çekinmesini önlemek amacıyla, mahkeme masrafları bakımından genel hükümlerden farklı düzenlemeler getirildiği görülmektedir, bkz. Wilhelm Dütz/Gregor Thüsing, Arbeitsrecht, 20. Aufl., München, Verlag C. H. Beck, 2015, s. 489, Rn. 1052; Wolfgang Zöllner/Karl-Georg Loritz/Curt Wolfgang Hergenröder, Arbeitsrecht, 7. Aufl., München, Verlag C. H. Beck, 2015, s. 757, Rn. 27.

⁴¹ Söz konusu düzenlemede HMK'nun yalnızca 115. maddesinin birinci fıkrası ve ikinci fıkrasının birinci cümlesine göre işlem yapılacağı belirtildiğinden, bu noksanlığın giderilmesi için hâkim tarafından kesin süre verilmemesi öngörülmektedir (Tasarı Taslak m. 3/1). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde öngörülen değişikliğe göreyse, işe iade talebiyle açılan davada arabuluculuğa başvurulmamış ve dava usulden reddedilmiş ise, kesinleşen kararın tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabuluculuğa başvurulabileceği belirtilmektedir (Tasarı Taslak m. 13).

⁴² Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s. 861-862; Karşı, a.g.e., s. 660.

⁴³ İş mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulandığı dönemde davaya cevap için bir süre öngörülmemiştir. Ancak mülga HUMK m. 479 uyarınca davalı ilk itiraz ileri

göre cevap dilekçesinin bu süre içinde hazırlanmasının çok zor veya imkânsız olduğu durumlarda, davalıya bir defaya mahsus olmak üzere ve iki haftayı geçmemek üzere ek bir süre verilebilmektedir. Ancak ek süre verilebilmesi için, davalının dava dilekçesinin tebliğinden itibaren iki hafta içinde mahkemeye başvurması gerektiği öngörülmüştür (HMK m. 317/2, c. 2). Bu düzenleme sonucunda, ek süre talebi için öngörülen süre içinde mahkemeye başvurmayan davalı tarafın ilk duruşmada mazeret bildirerek ek süre talep etmesi engellenmiş olmaktadır⁴⁴.

Basit yargılama usulünde tarafların, tıpkı yazılı yargılama usulünde öngörüldüğü gibi, dilekçeleriyle birlikte tüm delillerini açıkça ve hangi vakianın delili olduğunu da belirterek bildirmeleri gerekmektedir (HMK m. 318/I). Taraflar, şayet deliller ellerindeyse dilekçelerine eklemek; eğer dosya ve belgeler başka yerlerden getirilecek ise, bunların bulunabilmesini sağlayan bilgilere dilekçelerinde yer vermek zorundadırlar (HMK m. 318/1). Basit yargılama usulünde dilekçelerin verilmesi aşaması; iddia ve savunmanın genişletilmesi yasağı bakımından da önem taşımaktadır. Basit yargılama usulünde bu yasak, yazılı yargılama usulünden farklı olarak cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçelerinin verilmemesi nedeniyle, iddia makamı için davanın açılmasıyla, savunma makamı ise cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesiyle başlamaktadır (HMK m. 319) ⁴⁵. Basit yargılamada söz konusu yasak yazılı yargılama usulüne göre önce başladığından, tarafların talep ve savunmaları konusunda daha dikkatli olmaları gerekmektedir⁴⁶. Belirtmek gerekir ki, HMK m. 317'de yer alan tarafların cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi veremeyeceklerine ilişkin ifadenin Anayasa'ya aykırı olduğu savıyla iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvuran Bakırköy 13. İş Mahkemesi'nin istemi, hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığı yönünde oy çokluğuyla reddedilmiştir⁴⁷. Bakırköy 13. İş Mahkemesi itiraz başvurusunda birer haftalık replik ve düplik süresi verilmesinin davaların uzamasına fazla bir etkisi olmayacağını ifade etmiş ise de⁴⁸, çoğunluk görüşüne göre

sürmüştü mahkemenin ilk itirazın reddine karar verdiği oturumda; davalı ilk itirazda bulunmamış ise en geç ilk oturumda cevap vermesi gerekmiştir.

⁴⁴ Halil Yılmaz, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?", Sicil, S. 24, 2011, s. 190.

⁴⁵ 1086 sayılı HUMK'nun yürürlüğünde iş mahkemelerinde sözlü yargılama uygulandığından, iddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağının iddiaların ilk oturumda tutanağa geçirildiği tarihte başladığı kabul edilmekte idi.

⁴⁶ Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s. 862; Karşlı, a.g.e., s. 660-661.

⁴⁷ AYM, T. 22.03.2012, E. 2011/125, K. 2012/46, RG.: 13.02.2013, S. 28558.

⁴⁸ "...6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 317/3 maddesi ile cevap dilekçesine karşı cevap dilekçesi (REPLİK) verilmesi basit yargılama usulüne tabi dava ve işlerde yasaklanmıştır. Yazılı yargılama usulüne tabi dava ve işlerde ise yasak yoktur. Her iki usulde de dava davadır. Adaletin gerçekleştirilmesi açısından davaların küçük-büyük, önemli-önemsiz olmasında bir fark yoktur...Anayasa'nın 36. maddesine göre de herkes yargı mercileri önünde iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Adil yargılanma hakkı doğru ve güvenli yargılanma hakkı demektir. Bir davada sizin iddialarınıza cevap verilirken yeni birşey ileri sürülmesi halinde buna cevap verebilmeniz doğru ve güvenli yargılanma hakkı ile çok yakından alakalıdır. Cevap dilekçesinde ileri sürülen yeni iddialara karşı cevap verme hakkının tanınmaması adil yargılanma hakkının ihlalidir...1086 sayılı Yasa'nın yürürlük zamanında cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi verilmesine ilişkin bir kısıtlama yoktu. Diğer taraftan cevap süresi duruşma gününe kadardı. Mahkemelerdeki iş yoğunluğu nedeniyle duruşma günü 3-5 ay hatta daha fazla ileri bir tarihe veriliyordu. Dolayısıyla uzunca bir cevap süresi oluyordu. 6100 sayılı Yasa ile getirilen yeni düzenlemede cevap süresi iki hafta ile sınırlandırıldığından

“...basit yargılama usulüne tabi davaların basit ve hızlı bir şekilde sonuçlanmasını sağlayarak adil yargılanma hakkına ve bireyin menfaatine hizmet ettiği açıkça anlaşılan bu sınırlandırmanın hakkın özüne dokunduğu ve hakkı anlamsız kılacak dereceye vardığı” sonucuna varılmaması gerekmektedir. Buna karşılık, bize göre muhalefet şerhinde yer verilen “kısa bir usul yargılaması ile de adil bir sonuca ulaşmak mümkün ise de, itiraz konusu yasaklayıcı kuralın doğurduğu sakıncalar, davaların sadece çabuk bitmesi neticesini verebilmek faydasından daha fazladır”⁴⁹ ifadesi daha isabetlidir. Gerçekten her ne kadar HMK m. 317/3’te yer alan tarafların cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi veremeyeceklerine ilişkin düzenleme basit yargılama usulünün özüne uygun düşer nitelikte ise de, hüküm bu haliyle iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği ile bağdaşmaması yönüyle eleştiriye açıktır. Bize göre bu sorunun HMK’nın basit yargılama usulüne ilişkin hükümlerinin iptali suretiyle değil, İş Mahkemeleri Kanunu’nda bu yargılamanın özüne uygun özel düzenlemelere yer verilerek aşılması gerekmektedir.

6100 sayılı HMK’da dilekçeler aşaması tamamlandıktan sonra, 1086 sayılı HUMK’tan farklı olarak tahkikat aşamasına değil, ön inceleme aşamasına geçilmektedir (HMK Yön. m. 41).

4.2. Ön İnceleme

Ön inceleme kurumu usul hukukumuzda ilk kez 6100 sayılı HMK ile girmiştir. Dilekçelerin teatisinden sonra ve tahkikattan önce gerçekleştirilmesi öngörülen bu yargılama aşamasının en önemli amacı, tahkikata doğru ve hazırlıklı bir başlangıç yapılabilmesini sağlamaktır⁵⁰. Ön inceleme aşaması zorunlu olup, HMK m. 137/2’nin gerekçesinde de, ön inceleme işlemleri tamamlanma-

davaların önceki duruma göre hızlanacağı muhakkaktır. Birer haftalık replik ve düplik için süre verilmesinin davaların uzamasına fazla bir etkisi olmayacaktır. Cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçesi verilmesi yasaklanmış ama sözlü cevap verilmesi yasaklanmamış olduğundan sözlü olarak cevap verilerek yasağın sakıncaları ortadan kaldırılabılır denilebilir. Ancak ön inceleme aşamasında duruşma yapılmamaktadır. Duruşma tanıkların dinlenmesi ile delillerin tartışılması için yapıldığından duruşmalar 1086 sayılı Yasa zamanından daha geç başlayabilmektedir. Bu yüzden cevap dilekçesinde ileri sürülen iddialara cevap vermek ve bu konudaki delilleri bildirmek ve toplamak için geç kalılabileceği gibi cevap dilekçesinde ileri sürülen yeni iddialar duruşmada sözlü olarak cevaplandırılmayacak kadar çok kapsamlı ve yazılı olarak cevap verilmesini gerektirecek nitelikte olduğu taktirde sözlü cevabın replik dilekçesinin yerini tutmayacağı açıktır...”

⁴⁹ “İtiraz konusu kuralın Anayasa’ya aykırı olduğu iddiası ile iptali için başvuran mahkeme, İş Kanunu’ndan kaynaklanan her türlü ihtilafı halletmek ile görevli bir ihtisas mahkemesi olan iş mahkemesidir. Diğer iş davalarına göre özellik arz eden hizmet akdinden kaynaklanan davalar da dahil olmak üzere haftada üç gün ortalama 40’ar dava dosyası ile duruşma yapan hâkimin, yazılı yargılama usulüne nazaran henüz tahkikat safahatı tamamlanmamış bir dava dosyasında tarafların yazılı replik ve düplik hakkını sözlü olarak tamamlamak durumunda olması, kanun koyucunun taraflara yazılı olarak cevaba cevap ve karşı cevap hakkı vermemiş olması adil yargılama hakkını kısıtlar niteliktedir. Diğer yandan adiline bir sonuca varabilmek tahkikatın iyi bir şekilde yapılmasına bağlıdır. İtiraz konusu kural ile getirilen yasak, tahkikatın daha iyi yapılmasına engel olduğundan daha adil bir sonucun da elde edilmesine engeldir. Kaldı ki replik ve düplik safahatının ne kadar süre içerisinde yapılabileceğini, basit yargılama usulünün genel mantığına uygun olarak düzenlemek mümkündür.”, AYM, T. 22.03.2012, E. 2011/125, K. 2012/46, RG.: 13.02.2013, S. 28558.

⁵⁰ Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s. 564-566; Karşı, a.g.e., s. 448. Ön inceleme kurumuna yönelik bazı eleştiriler için ayrıca bkz. Karşı, a.e., s. 449-450.

dan ve bu konuda gerekli kararlar verilmeden tahkikata başlanamayacağı ve tahkikat için duruşma günü tespit edilemeyeceği ifade edilmektedir. Basit yargılama usulünde ön inceleme aşamasında; dosya üzerinden karar verilememişse ilk duruşmada tarafların dava şartları, ilk itirazlar, hak düşürücü süre ve zamanaşımı hakkında dinlenilmesi ve daha sonra iddia ve savunmaları çerçevesinde anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususların tespit edilmesi gerekmektedir (HMK m. 320/2, c.1). Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere, basit yargılama usulünde ön inceleme aşaması için ayrı bir duruşma açılması şartı öngörülmektedir. Ön inceleme aşamasının duruşmalı gerçekleştirilmesi, mahkemenin ön inceleme konuları hakkında dosya üzerinden karar veremediği hallerde söz konusu olmaktadır. Ancak bu ilk duruşma, yazılı yargılama usulünde olduğu gibi ön incelemeye tahsis edilmiş bir duruşma niteliğinde değildir.

HMK m. 322'de basit yargılama usulünde hüküm bulunmayan hallerde yazılı yargılama usulüne ilişkin hükümlerin uygulanacağını öngörülmesi nedeniyle, bu usulde de ön inceleme duruşmasına taraflardan biri mazeretsiz olarak gelmez ise, gelen taraf onun muvafakati aranmaksızın iddia veya savunmasını genişletebilecek yahut değiştirebilecektir (HMK m. 141). Ön inceleme aşamasının tamamlanmasından sonra iddia veya savunma genişletilmesi veya değiştirilmesi kural olarak yasaktır, ancak iddia ve savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağının istisnaları (ıslah ve karşı tarafın açık muvafakati) basit yargılama usulünde de geçerlidir.

Ön inceleme aşamasında öncelikle dava şartlarının (HMK m. 114) bulunup bulunmadığı araştırılmaktadır. Mahkemenin görevli olması (HMK m. 114/1-c) bir dava şartıdır ve iş mahkemesinin görevi İMK'nda özel olarak düzenlenmektedir⁵¹. Görev kuralları kamu düzeninden olduğundan, ön inceleme tutanağında mahkemenin göreve ilişkin hatalı bir değerlendirme yapması durumunda, ön inceleme aşamasında düzenlenen tutanağın görev dava şartının sonradan gözetilmesini engelleyecek mahiyette bir belge olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir. Yine dava şartları hakkında ön inceleme aşamasında karar verilmemiş olması da, daha sonraki aşamalarda bu konuda karar verilmesine engel olmayacaktır⁵². Nitekim HMK m. 115/1 gereğince, mahkeme dava şartlarının mevcut olup olmadığını davanın her aşamasında kendiliğinden araştıracaktır.

⁵¹ İş mahkemelerinde, yalnızca İMK m. 1'de sayılan uyuşmazlıklara değil, iş mahkemelerinin görevli olduklarının ayrıca belirtildiği uyuşmazlıklara da bakılmaktadırlar. İş Mahkemeleri Kanunu'nun m. 1/A bendi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 81. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olmakla birlikte, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 79. maddesinde; "Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir." düzenlemesine yer verilmiştir. İMK m. 1/B'de, bu mahkemelerin İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakacakları düzenlenmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 101. maddesinde bu Kanun'dan doğan uyuşmazlıklarda aksine düzenleme olmadıkça iş mahkemelerinin görevli olduklarına ilişkin esas aynen korunmuştur. Öte yandan, Deniz İş Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a tabi çalışanların hizmet ilişkisinden doğan davalarda da, ilgili Kanunlarda özel hüküm bulunması nedeniyle (Deniz İş Kanunu m. 46 ve Basın İş Kanunu Ek m. 4) görevli mahkeme iş mahkemesidir.

⁵² H. Yılmaz, a.g.m., s. 194.

Ön inceleme aşamasında değerlendirilmesi gereken diğer bir husus ise ilk itirazlardır. HMK m. 116'da üç adet ilk itiraza yer verilmiştir. HMK 117/1'de ilk itirazların hepsinin cevap dilekçesinde ileri sürülmesi gerektiği⁵³ belirtilmektedir. İlk itirazlardan birincisi; kesin yetki kuralının bulunmadığı hallerde yetki itirazıdır (HMK m. 116/1-a). İş mahkemelerinin yetkisi de İMK m. 5'te özel olarak düzenlenmiştir. Bu yetki kuralına göre; iş mahkemelerinde açılacak davalara, davalının ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde veya işçinin işini yaptığı işyeri mahkemesinde bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşmeler geçersizdir. İMK'nda yer alan bu düzenleme yetkinin kamu düzeninden olduğunu göstermektedir, bu nedenle iş mahkemelerinde yetki meselesi mahkemece yargılamanın her aşamasında dikkate alınabileceği gibi, tarafların da bunu her zaman ileri sürbilmeleri mümkündür⁵⁴. Bu durum, iş mahkemesinde ileri sürülecek yetki itirazının ilk itiraz niteliğinde olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır⁵⁵. Belirtmek gerekir ki, iş mahkemelerinde yetki itirazının ilk itiraz yönünde olmadığı yönünde kararı bulunduğu gibi⁵⁶, ilk itiraz olarak ileri sürülmesi gerektiği yönünde de Yargıtay kararı bulunmaktadır⁵⁷. İlk itirazlardan ikincisi, uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği itirazıdır (HMK m. 116/1-b). İş mahkemelerinde tahkim çok sınırlı olarak uygulanmaktadır. Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre, iş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında düzenlenen tahkim sözleşmeleri geçersiz sayılmaktadır⁵⁸. Ancak iş hukuku mevzuatında tahkim yolunun uygulanabilmesine ilişkin bazı özel düzenlemeler de bulunmaktadır. İş Kanunu m. 20/I'e göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile işe iade davasını fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde aç-

⁵³ HUMK'nun yürürlüğü sırasında iş mahkemelerinde uygulanan sözlü yargılama usulünde ilk itirazların hepsi esasa girilmeden önce beyan edilmeli idi (HUMK m. 478). Bununla birlikte bu hüküm, davalının ilk itirazlarını ve esasa cevabını yazılı olarak vermesini engellemiştir, bkz. Birben/Öktem, a.g.m., s. 1116. Yine eklemek gerekir ki, HUMK ile HMK'nda sayılan ilk itirazlar arasında farklılıklar bulunmaktadır, bkz. HUMK m. 187.

⁵⁴ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt V, s. 5632; Kuru, Medeni Usul Hukuku, s. 679; Arslan / Yılmaz / Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s. 727; Şahlanan, İş Yargılaması, s. 404; Koç, a.g.m., s. 193.; Akın, a.g.m., s. 42-43.

⁵⁵ Arslan / Yılmaz / Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s. 727; Şahlanan, İş Yargılaması, s. 404; E. Yılmaz, a.g.m., s. 7; Koç, a.g.m., s. 193; H. Yılmaz, a.g.m., s. 195.

⁵⁶ "5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca "İş mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz." Öngörülen bu düzenleme kamu düzenine ait bir yetki kuralı olup, emredici kural olduğundan bu iki mahkeme dışında başka bir mahkemenin sözleşme ile yetkili bulunması imkanı yoktur." Bkz. 9. HD., T. 23.06.2003, E. 2003/11088, K. 2003/11779, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 03.06.2015.

⁵⁷ "Yetkinin kamu düzenine ilişkin olmadığı hallerde yetki itirazı ancak ilk itiraz olarak en geç ilk oturumda davanın esasına girilinceye kadar ileri sürülebilir. (H.U.M.K. 187/2) Kesin yetki kuralı bulunmadığı durumlarda, hakim doğrudan (resen) yetkisizlik kararı veremez. Hal böyle olunca, davalının yetki itirazında bulunmadığı gözetilerek davanın esasının incelenmesi yerine evrak üzerinden doğrudan yetkisizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir." Bkz., 21. HD., T. 16.10.2008, E. 2008/16773, K. 2008/15984, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 21.12.2012.

⁵⁸ 9. HD., T. 20.01.2009, E. 2008/44630, K. 2009/537, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 21.12.2012; 9. HD., T. 10.12.2007 E. 2007/20796, K. 2007/37365, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 21.12.2012

bileceği gibi, taraflar anlaşılırsa uyuşmazlığın aynı süre içinde özel hakeme götürülmesi mümkündür. Yine, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun⁵⁹ 52. maddesine göre de toplu iş sözleşmesine tahkim şartı konulabilmesi imkânı bulunmaktadır⁶⁰. HMK m. 116'da yer verilen ilk itirazların sonuncusu ise iş bölümü itirazı olmakla birlikte, 6335 sayılı Kanun ile asliye ticaret mahkemeleri ve asliye hukuk mahkemeleri arasındaki ilişkinin görev ilişkisi haline getirilmesi neticesinde⁶¹, iş bölümü itirazının bir ilk itiraz olarak uygulanma imkânı ortadan kalmıştır⁶².

Ön incelemede değerlendirilmesi öngörülen son hususlar ise hak düşürücü süreler ile zamanaşımı süreleridir. İş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatında pek çok hak düşürücü süre öngörüldüğü gibi, sözgelimi ücret alacağı bakımından genel zamanaşımı süresi (BK m. 146) değil, beş yıllık zamanaşımı süresi (BK m. 147, İş Kanunu m. 32/son) uygulanmaktadır.

HMK m. 320/2'de, mahkeme tarafından tarafların iddia ve savunmaları çerçevesinde anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususların neler olduğunun tespit edileceği ve uyuşmazlık konularının sabit olmasından sonra hâkimin tarafları sulhe veya arabuluculuğa teşvik edeceği öngörülmektedir. Tarafların ilk oturumda sulhe teşvik edilmesi iş yargılamasında zaten uygulandığından⁶³ (İMK m. 7), ön inceleme aşamasında öngörülen sulhe teşvik diğer mahkemelerde gerçekleşen yargılamalar bakımından bir yeniliktir. Ön incelemede tarafların sulh olup olmadıkları, sulh olmadıkları takdirde anlaşamadıkları hususların nelerden ibaret olduğu tutanağa yazılmakta ve tutanak hazır bulunan taraflarca imzalanmaktadır (HMK m. 320/2, c. 3). Böylelikle, söz konusu tutanağın imzalanması ile ön inceleme aşaması tamamlanmakta ve tahkikat aşamasına geçilmektedir.

4.3. Tahkikat

HMK sistematığında tahkikatın, sadece uyuşmazlığın ve uyuşmazlığa ilişkin delillerin incelendiği ve tartışıldığı bir aşama olması amaçlanmıştır (HMK m. 143 vd.). Tahkikat işlemleri; tanık dinleme, belge inceleme, bilirkişi görüşü alma, keşif yapma ve yemin teklif etme gibi işlemlerden oluşmaktadır. Basit yargılama usulünde de tahkikat, kural olarak yazılı yargılama usulüne göre yapılmaktadır⁶⁴. Basit yargılama usulünde de tahkikatın ön inceleme aşamasında hazırlanan tutanak esas alınarak yürütülmesi öngörülmüştür (HMK m. 320/2, c. 4). Ayrıca basit yargılama usulünde ön inceleme ve tahkikat aşama-

⁵⁹ RG.: 07.11.2012, S. 28460.

⁶⁰ 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 58. maddesine göre de, taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilmekte idiler.

⁶¹ Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s. 192; Karşlı, a.g.e., s. 405.

⁶² Karşlı, a.g.e., s. 405. Bununla birlikte, iş bölümü itirazı 01.07.2012 tarihinden önce açılan davalar bakımından söz konusu olacaktır, bu konuda bkz. Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s. 192, 542.

⁶³ İş yargılamasında tarafların sulhe teşvik edilebilmesi için tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri bir davanın söz konusu olması gerekmektedir (HMK m. 137/1). Bu nedenle özellikle sigortalılık hakkına ilişkin davalarda tarafların sulhe teşviki söz konusu olmamaktadır, bkz. H. Yılmaz, a.g.m., s. 196.

⁶⁴ Karşlı, a.g.e., 662; Gülcan Sunar, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısının Basit Yargılama Usulüne İlişkin Hükümleri Üzerine Düşünceler", Prof. Dr. Yavuz Alangoya İçin Armağan, İstanbul, Alkım, 2007, s. 276.

ları arasında, yargılamanın daha kısa sürede bitirilebilmesi amacına uygun olarak bağlantı kurulmuştur⁶⁵. Ancak bu yargılama usulünde ön inceleme ve tahkikat aşamasında yapılacak olan işlemlerin yazılı yargılama usulündekiler ile aynı olması, bu usulde yargılamanın daha çabuk tamamlanabilmesi amacının gerçekleşmesini güçleştirecektir⁶⁶. Bununla birlikte, basit yargılama usulünde tahkikat aşamasının, yazılı yargılama usulünün uygulandığı yargılamalara göre daha kısa sürede tamamlanabilmesini sağlamak üzere başkaca düzenlemeler getirilmiştir: Basit yargılamada tahkikat; -şayet ön inceleme dosya üzerinden yapılmamış ve taraflar ön incelemeye konu olan hususlar hakkında dinlenmiş iseler, bu duruşma hariç olmak üzere- iki duruşmada tamamlanacaktır (HMK m. 320/3, c. 1). Ayrıca bu duruşmalar arasında süre de en fazla bir ay olabilecektir (HMK m. 320/3, c. 2). Ancak HMK m. 320/3'te, işin niteliği gereği bilirkişi incelemesinin uzaması, istinabe yoluyla tahkikat işlemlerinin yürütülmesi gibi zorunlu hâllerde, hâkimin gerekçesini belirterek bir aydan sonrası için de duruşma günü belirleyebileceği ve ikiden fazla duruşma yapabileceği öngörülmüştür (HMK m. 320/3, c. 3). Öğretide, sürelerin bu şekilde uzatılmasının HMK'nın amacına ulaşabilmesi için çok sınırlı hallerde uygulanması gerektiği ifade edilmektedir⁶⁷. Yine, basit yargılama usulünde duruşmaların bu şekilde uzatılması halinde yazılacak gerekçenin somut ve olaya uygun vakıalara dayandırılması gerektiği de ifade olunmaktadır⁶⁸.

HMK m. 320/4'te, basit yargılama usulüne tabi davalarda, işlemden kaldırılmasına karar verilmiş olan dosyanın yenilenmesinden sonra takipsiz bırakılması halinde davanın açılmamış sayılacağı öngörülmüştür ki bu düzenleme de basit yargılama usulüne tabi davaların kısa sürede tamamlanması amacı ile örtüşmektedir⁶⁹.

4.4. Hüküm

Basit yargılama usulünde tahkikatın tamamlanması ile mahkeme tarafların son beyanlarını almakta ve yargılamanın son erdiğini bildirerek kararını tefhim etmektedir. HMK m. 321/1 uyarınca taraflara beyanda bulunabilmeleri için ayrıca süre verilmemektedir. Basit yargılama usulünde tahkikat işlemlerinin ardı ardına yapılması nedeniyle son duruşmada karar verilmesinin zor olmayacağı ifade edilmektedir⁷⁰.

Kararın tefhimi, mahkemece hükme ilişkin tüm hususların gerekçesi ile birlikte açıklanması ile gerçekleşmektedir. Bununla birlikte zorunlu hâllerde, hâkimin bu durumun sebebini de tutanağa geçirmek suretiyle, sadece hüküm

⁶⁵ Karşlı, a.g.e., s. 661; H. Yılmaz, a.g.m., s. 190. Duruşmaların kısa aralıklarla yapılmasının amacının hâkimin dosyadan uzaklaşmasının engellenmesi ve böylelikle daha kısa sürede ve daha sağlıklı karar alınabilmesi olduğu yönünde bkz. Karşlı, a.g.e., s. 662.

⁶⁶ Sunar, a.g.m., s. 276

⁶⁷ Arslan / Yılmaz / Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s. 715; Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s. 864-865.

⁶⁸ Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s. 864-865; Karşlı, a.g.e., s. 662.

⁶⁹ Karşlı, a.g.e., s. 662. Yazılı yargılama usulünde ise, işlemde kaldırılmış ve yenilenmiş olan dosyanın yeniden işlemde kaldırılması halinde bir kere daha yenilenebilmesine imkân tanınmaktadır (HMK m. 150/6).

⁷⁰ Karşlı, a.g.e., s. 663. Kararın hemen beyanlardan sonra verilmesinin güç olabileceği ve bu durumda duruşmaya arar vererek ikinci celsede kararını açıklayabileceği görüşü için bkz., Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s. 865.

özetini tutanağa yazdırarak kararı tefhim edebilmesine imkân tanınmıştır. Fakat bu durumda gerekçeli kararın en geç bir ay içinde yazılarak tebliğe çıkarılması gerekmektedir (HMK m. 321/2). Kısa kararın tefhiminin ve gerekçeli kararın sonradan yazılmasının zorunlu hallerde başvurulabilecek bir yol olduğunu gösteren bu hükümlerle, gerekçeli kararın tebliği için zaman kaybının engellenmesi amaçlanmaktadır⁷¹. Son olarak ekleyelim ki HMK'nda, hizmet akdi veya iş sözleşmesi sebebiyle işçilerin açtıkları davalar dâhil olmak üzere (m. 103/1 -ç) basit yargılama usulüne tabi dava ve işlerin pek çoğu, adli tatilde de görülecek dava ve işler arasında sayılmaktadır. Bu düzenlemenin de, basit yargılama usulünde yargılamanın hızlı bir biçimde tamamlanması amacına hizmet ettiğini söylemek mümkündür.

5. İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki Son Değişikler ve Usul Hukuku Kurumları ile İlişkileri

5.1. Davaların Yığılması Bakımından

İş mahkemelerinde açılan davalarda davaların yığılması sıklıkla söz konusu olan durumlardan biridir. Davaların yığılması; birden fazla dava sebebine ilişkin tek bir dava açılması halinde gerçekleşmektedir. Objektif dava birleşmesi olarak da anılan bu durumun gerçekleşmesi için birlikte dava edilen taleplerin tamamının aynı yargı çeşidi içinde yer alması ve taleplerin tümü bakımından ortak yetkili bir mahkemenin bulunması şarttır (HMK m. 110). İş mahkemelerinde de genellikle işçinin işverene karşı aynı anda ileri sürebileceği birden fazla talebi bulunmaktadır. Söz gelimi; kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile yıllık ücretli izin alacakları aynı dava içinde talep edilebilmektedir⁷².

İşçilik alacakları ile hizmet tespitine ilişkin davanın birlikte görülüp görülemeyeceğine ilişkin olarak ise öğretide fikir birliği bulunmadığı gibi⁷³, Yargıtay kararları da zaman içerisinde farklılık göstermiştir. Son dönem verilen kararlarda hizmet tespiti ve işçilik alacaklarına ilişkin *davaların ayrılması gerektiği* yönündeki kararların ağırlık kazandığını söylemek mümkündür⁷⁴. Hizmet tespitine ilişkin talep ile işçilik alacağı taleplerinin aynı davada görülmeyeceği konusunda Yargıtay kararlarında, gerekçe olarak özellikle davaların inceleme

⁷¹ Karşlı, a.g.e., s. 662.

⁷² 9. HD., 09.12.2010, E. 2009/636, K. 2010/36856, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 21.12.2012; 9. HD, T. 19.03.2012, E. 2010/379, K. 2012/8886, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 21.12.2012; 9. HD, T. 4.7.2012, E. 2010/1342, K. 2012/26217, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 21.12.2012.

⁷³ Bu konu öğretide de ihtilafıdır. Hizmet tespiti ve işçilik alacakları taleplerinin aynı davada ileri sürülebileceği yönünde, Muhammet Özekes, "Karar İncelemesi - Medeni Usul Hukuku Bakımından Hizmet Tespit ve İşçilik Haklarına İlişkin Davaların Birlikte Açılması", Legal İHSGHD, S. 4, 2004, s. 1392; H. Yılmaz, a.g.m., s. 192. Davaların tefrik edilmesi gerektiği yönünde bkz., Can Tuncay/Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul, Beta, 2015, s. 264.

⁷⁴ Davaların tefrik edilmesi gerektiği yönünde bkz. HGK. T. 10.04.2013, E. 2013/21-447, K. 2013/492; 21. HD., T. 06.03.2014, E. 2013/22220, K. 2014/4100; HGK T. 02.10.2013, E. 2013/21-500, K. 2013/1436; HGK. T. 07.02.2007, E. 2007/21-69, K. 2007/55. Davaların birlikte görülebileceği yönündeki kararlar için bkz. HGK T. 14.04.2004, E. 2004/21-226, K. 2004/223; HGK. T. 15.10.2003, E. 2003/21-571, K. 2003/575.

ve araştırma yöntemlerinde farklılık bulunması⁷⁵ gösterilmektedir⁷⁶. Yargıtay'ın son zamanlarda davaların ayrılması gerektiği yönündeki görüşünün bir gerekçesini de İMK m.1'e eklenen ek fıkra oluşturmaktadır⁷⁷. Bu fıkroda; birden fazla iş mahkemesi bulunan yerlerde, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaların görüleceği iş mahkemelerinin, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenebileceği düzenlenmektedir. Ancak dikkat edileceği üzere, söz konusu düzenleme uyarınca bir iş mahkemesinin *sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaları görmek üzere belirlenmesi için*; birden fazla iş mahkemesi bulunması ve ayrıca Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun bu yönde karar alması gereklidir. Dolayısıyla böyle bir kararın bulunmaması halinde veya tek iş mahkemesinin bulunduğu ya da hiç iş mahkemesinin bulunmadığı yerler bakımından, İMK m. 1/son dayanak noktası yapılmaya elverişli olmayacaktır.

5.2. Dava Arkadaşlığı Bakımından

HMK m. 57'de birden çok kişinin maddede yer verilen hallerde birlikte dava açabilecekleri gibi aleyhlerine de birlikte dava açabileceği ifade edilmektedir. Bu düzenleme uyarınca ihtiyari dava arkadaşlığı Kanun'da yer verilen şu hallerde söz konusu olmaktadır. a) Davacılar veya davalılar arasında dava konusu olan hak veya borcun, elbirliği ile mülkiyet dışındaki bir sebeple ortak olması. b) Ortak bir işlemle hepsinin yararına bir hak doğmuş olması veya kendilerinin bu şekilde yükümlülük altına girmeleri. c) Davaların temelini oluşturan vakıaların ve hukuki sebeplerin aynı veya birbirine benzer olması. İhtiyari dava arkadaşlığı iş ve sosyal güvenlik hukuku alanındaki davalarda da sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Söz gelimi, bir iş kazası neticesinde ölüm meydana gelmesi halinde, murisin eşi, çocukları ve kardeşlerinin manevi tazminat taleplerine ilişkin davayı birlikte açmaları halinde aralarında ihtiyari dava arkadaşlığı bulunmaktadır ve bu kurumun doğal bir sonucu olarak her bir davacı için farklı yönde karar tesis edilebilmektedir⁷⁸.

⁷⁵ Hizmet tespitine ilişkin davaların kamu düzenine ilişkin ve re'sen araştırma ilkesine tabi iken, işçilik hak ve alacakları talebine ilişkin davaların taraflarca hazırlama ilkesine tabidir.

⁷⁶ HGK, T. 06.02.2013, E. 2012/21-746, K. 2013/215, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 03.06.2015; 21. HD., T. 16.12.2013, E. 2013/17005, K. 2013/24000, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 03.06.2015.

⁷⁷ "...Öte yandan, 6352 sayılı Kanununun 39. maddesi ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine son fıkra olarak, "Birden fazla iş mahkemesi bulunan yerlerde, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaların görüleceği iş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenebilir." Hükmü eklenmiştir. Bu düzenleme ile yasa koyucu da, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaların, özellik arzeden davalar olduğuna vurgu yaparak, bu özellikleri nedeniyle nitelikli ve uzmanlaşmış mahkemelerde görülmesi gereğini kabul etmiştir..." Bu yönde bkz. HGK. T. 10.04.2013, E. 2013/21-447, K. 2013/492; HGK T. 02.10.2013, E. 2013/21-500, K. 2013/1436, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 22.04.2015.

⁷⁸ Bkz. 21. HD., T. 24.10.2011. E. 2011/4493, K. 2011/8480 sayılı kararın karşı oy yazısı. "Davacılar arasında ihtiyari dava arkadaşlığı bulunmakta olup, ayrı ayrı dava açabilecekleri gibi somut olayda olduğu gibi birlikte de dava açabilirler. İhtiyari dava arkadaşlığında, arkadaşı sayısı kadar dava vardır ve bu davalar birarada görülür. Mahkemece her ihtiyari dava arkadaşı hakkında haklılık oranına göre ayrı ayrı karar verilir.", (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 09.06.2013.

HMK m. 59'da ise mecburi dava arkadaşlığı düzenlenmektedir. Mecburi dava arkadaşlığı, maddi hukuka göre bir hakkın birden fazla kimse tarafından birlikte kullanılması veya birden fazla kimseye karşı birlikte ileri sürülmesi ve tamamı hakkında tek hüküm verilmesi gereken hâllerde söz konusu olmaktadır. Öğretide mecburi dava arkadaşlığının, maddi veya şekli (usuli) bakımdan ortaya çıkabileceği kabul edilmektedir⁷⁹. Şekli bakımdan mecburi dava arkadaşlığında, maddi bir zorunluluk olmadığı halde kanundan doğan şekli zorunluluktan dolayı birden fazla kişiye dava açılması zorunluluğu söz konusu olmaktadır⁸⁰. Yine maddi anlamda mecburi dava arkadaşlığından farklı olarak, dava arkadaşlarından her biri hakkında farklı hükümlerin tesis edilmesi de mümkündür⁸¹.

İş hukuku uygulamasında işe iade davalarına özgü olarak sıklıkla karşılaşılan durum, asıl işveren- alt işveren arasında şekli anlamda mecburi dava arkadaşlığının bulunduğu kabul edilmesidir⁸². Gerçekten uygulamada, alt işveren işçisi tarafından feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iadesine ilişkin dava bazı hallerde yalnızca alt işverenine karşı, bazı hallerde ise asıl işveren ve alt işveren arasında muvazaa bulunduğu iddiasıyla yalnızca asıl işverene karşı dava açılabilir. Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayandığı mahkemece tespit olduğunda ise, davalı olarak gösterilen tarafın işçinin gerçek işvereni olmaması ihtimali bulunmaktadır⁸³. Bu durumda ise büyük olasılıkla, işe iade davasının açılması için öngörülmüş olan fesih bildirimimin tebliği tarihinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre geçirilmiş olacaktır⁸⁴.

1086 sayılı Kanun yürürlükte iken yargı kararlarında bu durumdaki davacının temsilcide yanıldığı veya taraf sıfatında maddi hataya düştüğü kabul edilmek suretiyle çözüme ulaşılmaya çalışılmıştır⁸⁵. Bununla birlikte 22. Hukuk Dairesi'ne göre (1086 sayılı Kanun yürürlükte iken sürdürülen) davalı olarak gösterilen kişinin işçinin gerçek işvereni olmaması halinde, davacının temsilcide yanıldığı veya taraf sıfatında yanılığa düştüğü yönündeki içtihadın değişikliğe uğraması gerekmektedir, zira HMK m. 124'te taraf değişikliği *talep şartına*⁸⁶ bağlanmıştır⁸⁷. 22. Hukuk Dairesi'ne göre; 6100 sayılı HMK'nun yü-

⁷⁹ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt III, s. 3287-3313; Kuru, Medenî Usul Hukuku, s. 368-371; Arslan / Yılmaz / Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s. 483.; Pekcanitez/Atalay/ Özeken, a.g.e., s. 331; Karşlı, a.g.e., s. 312.

⁸⁰ Kuru, Medenî Usul Hukuku, s. 370; Arslan / Yılmaz / Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s. 485.

⁸¹ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt III, s. 3310; Kuru, Medenî Usul Hukuku, s. 370; Arslan / Yılmaz / Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s. 485,487; Karşlı, a.g.e., s. 312.

⁸² 22. HD., T. 13.02.2012, E. 2011/8467, K. 2012/1744, Söz konusu karar metni için bkz. Tekstil İşveren, S. 390, Kasım-Aralık 2012, Hukuk 75, s. 2-4.

⁸³ Fevzi Şahlanan, "Alt İşveren İşçisinin Açtığı İşe İade Davasında Mecburi Dava Arkadaşlığı- Karar İncelemesi" Tekstil İşveren, S. 390, Kasım-Aralık 2012, Hukuk 75, s. 5.

⁸⁴ Şahlanan, Karar İncelemesi, s. 5.

⁸⁵ 9. HD., T. 26.11.2007, E. 2007/36945, K. 2007/35404, (Çevrimiçi), www.kazanci.com,17.06.2015.

⁸⁶ HMK m. 124/4 gereğince hâkim, dava dilekçesinde tarafın yanlış veya eksik gösterilmesi kabul edilebilir bir yanılığa dayanıyorsa, karşı tarafın rızasını aramaksızın taraf değişikliği talebini kabul edebilecektir.

⁸⁷ "Öte yandan, 01/10/2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanun'un 124. Madesinde kabul edilebilir yanılığa dayanan iradi taraf değişikliği taleplerinin mahkemece kabul edilmesi yönünde düzenleme yapmıştır Ancak sözü edilen düzenlemede taraf değişikliğinin talep şartına bağlanması karşısında, hakim tarafından bu hususta taraf-

rürlüğe girmesiyle benimsenmesi gereken çözüm tarzı, işe iade davalarına özgü olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, şekli bakımdan mecburi dava arkadaşlığının olduğunun kabul edilmesidir⁸⁸. Bu durumda işe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması halinde, davacı tarafa davalı gösterilmeyen asıl veya alt işverene davanın teşmili için süre verilmeli⁸⁹ ve ancak verilen sürede davanın teşmil edilmemesi halinde dava sıfat yokluğundan reddedilmelidir⁹⁰. Öğretide Yargıtay'ın bu yaklaşımı isabetli bulunmaktadır⁹¹.

5.3. Davanın İhbarı ve Fer'i Müdahale Bakımından

İş davalarında, özellikle asıl işveren-alt işveren ilişkileri nedeniyle veya meydana gelen kazadan üçüncü kişinin sorumluluğunun doğabilmesi ihtimali nedeniyle sıklıkla gündeme gelen bir diğer husus da davaların ihbar edilmesidir⁹². HMK m. 61'deki düzenlemeye göre; taraflardan biri davayı kaybettiği takdirde üçüncü kişiye veya üçüncü kişinin kendisine rücu edeceğini düşünüyorsa, tahkikat sonuçlanıncaya kadar davayı üçüncü kişiye ihbar edebilecektir. HMK m. 63 uyarınca dava kendisine ihbar edilen kişi, davayı kazanmakta hukuki yararının olduğu taraf yanında davaya katılabilecektir. Davanın ihbarı ile

lara hatırlatmada bulunulması mümkün değildir. Bu nedenle talep olmadığı halde, taraf sıfatında maddi hataya düşüldüğünden söz edilmek suretiyle mahkeme kararının bozulmasına yönelik uygulamaya devam edilmesinin, kanunun belirtilen açık düzenlemesi karşısında, mümkün olmadığı görülmektedir." 22. HD., T. 13.02.2012, E. 2011/8467, K. 2012/1744, bkz. *Tekstil İşveren*, S. 390, Kasım-Aralık 2012, Hukuk 75, s. 2-4; 22. HD., T. 13.12.2011, E. 2011/4205, K. 2011/7310, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 06.03.2015; 22. HD., T. 27.01.2014, E. 2014/431, K. 2014/944, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 06.03.2015.

⁸⁸ "4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik resen yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını ve kendi hukuklarını koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kılmaktadır. Aksince bir düşünce Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. Maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkına ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık teşkil eder. Buna göre, işe iade davalarına özgü olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli (usûlî) bakımdan mecburi dava arkadaşlığının mevcut olduğu kabul edilmelidir." Bkz. 22. HD., T. 13.02.2012, E. 2011/8467, K. 2012/1744, bkz. *Tekstil İşveren*, S. 390, Kasım-Aralık 2012, Hukuk 75, s. 2-4; 22. HD., T. 13.12.2011, E. 2011/4205, K. 2011/7310, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 06.03.2015.

⁸⁹ Davalı tarafın eksik gösterilmesi durumunda bunun tamamlanabilmesi için ihtiyari ya da zorunlu dava arkadaşlığının ortaya çıkacağı ve bu şekilde bir tamamlanma halinde taraf değişikliğinin değil, taraf katılımı ile bir taraf değişiminin söz konusu olacağı yönünde, bkz. Levent Börü, "Tarafta (İradi) Değişim (HMK m. 124)", Prof. Dr. Ejder Yılmaz'a Armağan, C.1, Yetkin, 2014, s. 622.

⁹⁰ 22. HD., T. 13.12.2011, E. 2011/4205, K. 2011/7310, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 06.03.2015; 22. HD., T. 27.01.2014, E. 2014/431, K. 2014/944, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 06.03.2015.

⁹¹ Şahlanan, Karar İncelemesi, s. 6; İstar (Urhanoglu) Cengiz, "Geçersiz Fesih ve İşe İade Davalarında, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda Davalı Yönünden Şekli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı", *Sicil*, S. 29, 2013, s. 120.

⁹² H. Yılmaz, a.g.m., s. 200.

yakından ilgili bir diğer madde olan HMK m. 66'da ise⁹³, üçüncü kişinin davayı kazanmasında hukuki yararı bulunan taraf yanında ve ona yardımcı olmak amacıyla, tahkikat sona erinceye kadar, fer'i müdahil olarak davada yer alabileceği düzenlenmiştir.

Konumuz bakımından özellikle İMK m. 7'ye eklenen sigortalılığın tespiti talebiyle işveren aleyhine açılan davanın Kuruma resen ihbar edilmesi gerektiğine yönelik son fıkra⁹⁴ önem taşımaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre; "Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında fer'i müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dâhi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür." Buna göre işverene açılan hizmet tespiti davaları Kuruma re'sen ihbar edildikten sonra, Kurum davaya *davalı yanında fer'i müdahil* olarak katılacaktır ve *yanında katıldığı taraf başvurmasa da* kanun yoluna başvurabilecektir. İMK'da yapılan bu değişiklik nedeniyle artık Kurum ile işveren arasında zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu kabulüne yönelik içtihadın da⁹⁵ değişmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Kanun'da yapılan bu değişiklik çeşitli bakımlardan eleştiriye açık gözükmemektedir⁹⁶. Esasında Anayasa Mahkemesi de söz konusu fıkra da yapılan değişikliğin 6100 sayılı Kanun'da yer alan fer'i müdahaleyle ilişkin hükümlerle bağdaşmadığını ifade etmiş, ancak hükmün iptali istemini çeşitli gerekçelerle reddetmiştir⁹⁷. Gerçekten her şeyden önce vurgulanması gerek nokta, getirilen düzenleme ile fer'i müdahale kurumunun özellikleriyle çelişen bir esasın benimsenmiş olduğudur. Bilindiği üzere fer'i müdahale, üçüncü kişiye görülmekte olan bir davaya, *davayı kazanmasında yararı bulunan taraf yanın-*

⁹³ Davanın ihbar edilmesi ile fer'i müdahil olarak davada yer alma imkânlarının tahkikatın sonuna kadar kullanılabilmesinin kurumlar arasındaki yakın ilişkiden kaynaklandığı yönünde bkz. Karşlı, a.g.e., s. 298.

⁹⁴ RG.: 11.09.2014, S. 29116 (1. Mükerrer).

⁹⁵ Yargıtay kararlarında da hizmet tespiti davalarının hem Kuruma hem de işverene yöneltilmesi gerektiği, aralarında zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu kabul edilmekteydi, bkz. 10. HD., T. 17.03.2014, E. 2013/23823, K. 2014/5954, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 06.03.2015. Ayrıca bkz. Baki Kuru/Ali Cem Budak, Tespit Davaları, 2. Baskı, İstanbul, XII Levha, 2010, s. 243-244. Keza öğretide de (İMK m. 7'deki değişiklikten önce) hizmet tespiti davalarında Kurum ve işveren arasında zorunlu dava arkadaşlığının bulunduğu ifade edilmiştir, bkz. Bozkurt, a.g.e., s. 229; Özekes, a.g.m., s. 1390.

⁹⁶ Murat Atalı, "Hizmet Tespit Davasının Sosyal Güvenlik Kurumuna İhbarı", Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, Özel Sayı 2014, s. 649.

⁹⁷ "...Hizmet tespit davalarında fer'i müdahil olarak işveren yanında katılan SGK'nın, işverenin başvurmaması durumunda dâhi kanun yoluna başvurulabilmesinin, 6100 sayılı Kanun'da yer alan fer'i müdahaleyle ilişkin hükümlerle uyumlu olmadığı açıktır. Ancak Anayasa Mahkemesince yapılan anayasallık denetiminde ölçü norm Anayasa hükümleri olup 6100 sayılı Kanun hükümlerinin esas alınması mümkün değildir. Öte yandan fer'i müdahale bir usul hukuku müessesesi olup yukarıda açıklandığı üzere hukuk devletinde kanun koyucu, Anayasa'nın temel ilkelerine ve Anayasa'da öngörülen güvence kurallarına bağlı kalmak koşuluyla, yargılama usullerinin belirlenmesi konusunda takdir yetkisine sahiptir. Bu itibarla, kimlerin, hangi davalarda ve ne tür koşullarda fer'i müdahil olabileceği ile fer'i müdahilin yetkilerinin belirlenmesi, anayasal ilke ve güvenceye aykırı olmamak kaydıyla kanun koyucunun takdirindedir...", karar metni için bkz. RG.: 11.06.2015, S. 29383.

da katılma olanağı veren bir kurumdur (HMK m. 66). Üçüncü kişi fer'i müdahale yolu ile davaya katıldığı tarafın davayı kazanmasını sağlayarak hukuki durumunun olumsuz etkilenmesini önlemeye veya olumlu biçimde etkilenmesine çalışmaktadır⁹⁸. Fer'i müdahilin katıldığı tarafa rağmen işlem yapabilmesi mümkün değildir⁹⁹. HMK m. 68/1'de, müdahilin, *yanında katıldığı tarafın yararına olan iddia veya savunma vasıtalarını ileri sürebileceği, onun işlem ve açılmalarına aykırı olmayan her türlü usul işlemleri yapabileceği* düzenlenmektedir.

İMK m. 7'de, Kurum'un davaya *davalı yanında fer'i müdahil* olarak katılacağı öngörülmüş ve böylelikle adeta Kurum'un davaya *işveren yanında* katılmasında yararı bulunduğu *varsayılmıştır*. Oysa Kurum'un hizmet tespiti davalarında zorunlu olarak işveren tarafının taraf yardımcısı (fer'i müdahil) olması gerekirdi. *Taraf yardımcısı* olan¹⁰⁰ fer'i müdahil, yukarıda da yer verildiği üzere asıl tarafın işlemlerine aykırı ve o işlemlerle çelişkili işlemler yapamamaktadır (HMK 68/1). Öğretide, çalışanların sosyal güvenlik haklarını korumak amacıyla kurulan Kurum'un işveren yanında yer alması haklı olarak eleştirilmektedir¹⁰¹. Sosyal güvenlik uygulamasında *gerçekte var olmayan (hayali) hizmetlerin* tespit davaları açıldığı¹⁰² ya da Kurum'un asli görevlerinden birinin kayıtdışı istihdamı önlemek olduğu¹⁰³ da göz önüne alındığında bu düzenlemenin amaca uygun düşmediği anlaşılmış olacaktır. Nitekim bu düzenlemenin ortaya çıkarabileceği olumsuzlukların giderilmesi amacına yönelik olarak, davalı yanında fer'i müdahil olduğunun kabul edilen Kurum'un *yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilmesine* imkân tanınmıştır. Bu durumun ise usul hukuku kurumları çerçevesinde açıklanma imkânı bulunmamaktadır¹⁰⁴. Sonuç olarak, Kurum'un lehine veya aleyhine yargılama giderlerine hükmolunmaması gerekçesi ile¹⁰⁵, HMK sistemimizle ilgili bağdaşmayan ayrık bir durum yaratılmış olduğunun belirtilmesi gerekmektedir¹⁰⁶. Görüşümüze göre, Kurum ve işveren arasında şekli anlamda mecburi dava arkadaşlığı bulunduğuna yönelik bir düzenlemenin kabulü daha isabetli olur idi. Zira şekli anlamda mecburi dava arkadaşlığında, dava arkadaşları aynı şekilde hareket etmek zorunda olmadıkları gibi haklarında tek bir hüküm kurulması da

⁹⁸ Hakan Pekcanitez, Medeni Usul Hukukunda Fer'i Müdahale, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, 1992, s. 21; İlhan Postacıoğlu/Sümer Altay, Medeni Usul Hukuku Dersleri, 7. Bası, İstanbul, Vedat, 2015, s. 335-336; Pekcanitez/Atalay/Özekes, a.g.e., s. 333.

⁹⁹ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt IV, s. 3467-3469; Postacıoğlu/Altay, a.g.e., s. 338; Pekcanitez, a.g.e., s. 24-25; Karşlı, a.g.e., s. 298.

¹⁰⁰ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt IV, s. 3467; Postacıoğlu/Altay, a.g.e., s. 338; Karşlı, a.g.e., s. 298.

¹⁰¹ Atalı, a.g.m., s. 647.

¹⁰² Tuncay/Ekmekçi, a.g.e., s. 261. İşçi ve işverenin danışıklı bir şekilde hizmet tespiti davasının kabulünü veya reddini sağladıkları durumlarda, Kurum'un HMK m. 376 gereğince hükmün iptalini isteyebileceği yönünde bkz. Atalı, a.g.m., s. 649.

¹⁰³ Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın görevleri arasında; kayıtdışı istihdamı önlemek ve sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadele etmek sayılmaktadır, bkz. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu m. 17/I-b.

¹⁰⁴ Atalı, a.g.m., s. 648.

¹⁰⁵ Bkz. İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Tasarısı'nın Gerekçesi, (Çevrimiçi), <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0931.pdf>, 25.03.2015.

¹⁰⁶ Atalı, a.g.m., s. 650.

şart değildir¹⁰⁷. Ekleme gerekir ki, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı'nda ilgili hükme (İMK m. 7/son) herhangi bir değişiklik yapılmaksızın yer verildiği (bkz. Tasarı Taslak m. 4/2) görülmektedir.

Son olarak belirtelim ki, Hukuk Genel Kurulu'nun yerleşik içtihadına göre, sigortalının farklı işverenler yanında farklı işyerlerinde ve farklı dönemlerde geçen çalışmaların tespiti için işverenlerini birlikte dava etmesi halinde, hizmet tespiti davalarının tefrik edilmesi gerekmektedir¹⁰⁸. Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre, birden fazla işveren nezdinde gerçekleştirilmiş olan hizmetin tespiti için açılan davalarda işverenler arasında zorunlu dava arkadaşlığı bulunmadığı gibi, bu durum ihtiyari dava arkadaşlığı için Kanun'da öngörülen haller kapsamına da girmemektedir¹⁰⁹.

6. İş Yargılamasında Kanun Yolları

6.1. Bölge Adliye Mahkemelerinin Göreve Başlamasından Önce

İş Mahkemeleri Kanunu geçici m. 1'de, 5235 sayılı Kanun'un geçici 2. maddesine paralel olarak, bölge adliye mahkemeleri göreve başlayıncaya kadar verilen kararlar hakkında temyiz başvurularının Yargıtay tarafından sonuçlandırılacağı öngörülmüştür. Anılan maddede, bölge adliye mahkemeleri fiilen göreve başlayıncaya kadar iş mahkemelerince verilecek kararlar hakkında İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5308 sayılı Kanunla¹¹⁰ öngörülen değişiklikten önceki temyize ilişkin hükümlerinin uygulanacağını belirtilmesi nedeniyle, bölge adliye mahkemeleri fiilen çalışmaya başlayıncaya kadar iş mahkemesinin nihai kararlarına karşı temyiz süresi sekiz gündür ve bu süre kararın tefhimi ile işlemeye başlamaktadır¹¹¹. HMK geçici m. 3'te, 5235 sayılı Kanun'un geçici 2.

¹⁰⁷ Şekli anlamda mecburi dava arkadaşlığı için bkz. Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt III, s. 3310-3313; Kuru, Medeni Usul Hukuku, s. 370-371; Arslan / Yılmaz / Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s. 485,487; Pekcanitez/Atalay/ Özekes, a.g.e., s. 328-330; Karşlı, a.g.e., s. 312.

¹⁰⁸ ... Öte yandan her işveren kendi işyerinde çalışılan dönemden sorumlu olacağından talepler arasında da hukuki veya fiili bir irtibat bulunmamaktadır. Açıklanan durum karşısında, aralarında zorunlu ya da ihtiyari dava arkadaşlığı bulunmayan davalıların, aralarında hukuki ve fiili irtibat bulunmayan farklı taleplerle, birlikte dava edilmesini haklı kılacak açık bir yasal düzenleme ve geçerli hukuksal bir nedenin varlığından söz edilemez..." HGK T. 08.07.2009, E. 2009/21-286, K. 2009/328, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 21.12.2012; aynı yönde bkz. HGK T. 09.05.2007, E. 2007/21-255, K. 2007/260, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 21.12.2012.

¹⁰⁹ HGK, T. 08.07.2009, E. 2009/21-286, K. 2009/328, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 09.06.2013. 21 HD, T. 9.10.2008E. 2007/19549 K. 2008/15464, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 09.06.2013. 21. HD., T. 16.5.2002, E. 2002/1741, K. 2002/4558, (Çevrimiçi), www.kazanci.com, 09.06.2013.

¹¹⁰ Bkz. 5308 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, RG.: 18.03.2005, S. 25759.

¹¹¹ Karşlı, a.g.e., s. 102-103. HMK'nun yürürlüğe girmesi ile iş mahkemelerinde uygulanan temyiz kanun yoluna başvuru süresinin değişikliğe uğradığına ilişkin bir görüş de savunulmuştur. Bu görüşe göre, istinaf mahkemeleri henüz göreve başlamadıklarından, temyiz kanun yolu ile ilgili olarak HMK'nun temyize ilişkin hükümleri (HMK m. 361 vd.) uygulanmalıdır, zira İMK m. 8/II'de öngörülen temyize ilişkin düzenlemeler bölge adliye mahkemelerinin kararlarına karşı öngörülmüştür. HMK m. 366'da, bu Kanunun istinaf yolu ile ilgili 343 ilâ 349 ve 352 nci maddeleri hükümlerinin, temyizde de kıyas yoluyla uygulanacağını ifade edilmesi gerekçesiyle iş mahkemelerinde uygula-

maddesinde öngörülen bölge adliye mahkemelerinin göreve başlaması tarihine kadar (20.07.2016), 1086 sayılı HUMK'un 5235 sayılı Kanun¹¹² değişikliğinden önceki temyize ilişkin hükümlerinin uygulanacağı açıkça düzenlendiğine göre, iş mahkemelerinde uygulanmış olan temyize ilişkin tefhimden itibaren sekiz günlük başvuru süresinin uygulanmaya devam edilmesi isabetlidir.

Ancak belirtmek gerekir ki, temyiz süresinin tefhim ile işlemeye başlaması hâkimin kararını gerekçesi ile birlikte imzaladıktan sonra tefhim ettiği haller bakımından geçerlidir; uygulamada olduğu gibi hâkimin sonradan gerekçeli kararını yazdırması halinde, temyiz süresi sonradan yazılan gerekçeli kararın taraflardan her birine tebliğinden itibaren başlayacaktır¹¹³. Bu noktada "Hüküm" başlığına ilişkin HMK m. 294 ve m. 297 maddelerinin dikkate alınması gereklidir. HMK m. 294/3'te; "Hükümün tefhimi, her hâlde hüküm sonucunun duruşma tutanağına geçirilerek okunması suretiyle olur." düzenlemesi yer almaktadır. HMK m. 297/2'de ise; "Hükümün sonuç kısmında, gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin, taleplerden her biri hakkında verilen hükümle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında; açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gereklidir." düzenlemesi yer almaktadır. Bu iki madde birlikte değerlendirildiğinde, kanun yoluna başvuru için öngörülen sekiz günlük sürenin (gerekçesiz kararın imzalanması ile tefhim tamamlanmış olmayacağından) gerekçeli kararın imzalanarak taraflara tefhiminden itibaren başlaması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte uygulamada, sekiz günlük sürenin, hüküm özetinin tutanağı yazıldığı kararın tefhiminden başladığı kabul görmekte, kısa kararın tefhimi ve gerekçeli kararın tebliği arasındaki sürede hak kaybına uğranılmaması adına, süre tutum dilekçesi olarak anılan dilekçenin verildiği görülmektedir¹¹⁴. Oysa tefhim hüküm özetinin tutanağı yazdırılması suretiyle tamamlanmış sayılmayacağından¹¹⁵, öğretide de isabetle belirtildiği gibi süre tutum dilekçesi verilmesine gerek olmaksızın sekiz günlük sürenin gerekçenin ortaya çıkmasından sonra başlayacağı kabulü daha isabetli olacaktır¹¹⁶.

Ayrıca eklemek gerekir ki, 6352 sayılı Kanun ile iş mahkemelerinde kanun yolu bakımından hukukumuzda daha önce hiç uygulanmamış bir prosedür öngörülmüştür. İş Mahkemeleri Kanunu geçici madde 2'ye göre, *bölge adliye mahkemeleri göreve başlayıncaya kadar olmak üzere*, Yargıtayın bozma kararına karşı verilen direnme kararının temyizi halinde dava dosyası, incelenmek üzere öncelikle kararı veren daireye gönderilmelidir. Bu durumda direnme kararı, bozma kararını veren daire tarafından yerinde görülürse karar düzeltilecek ve ancak yerinde görülmediği takdirde on gün içinde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na iletilecektir. 6352 sayılı Kanun'un bu hükümle ilgili gerekçesinde bu değişiklik şu şekilde izah edilmektedir: "... Diğer daire kararları bakımından direnme öncesi taraflar karar düzeltme yoluna gidebildiği için mahkemelerin direnmelerine gerek kalmaksızın karar düzeltme isteği üzerine yanlış olduğu

nacak temyiz başvuru süresinin tebliğden itibaren iki hafta olarak kabul edilmesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. H. Yılmaz, a.g.m., s. 202-203.

¹¹² RG.: 07.11.2004, S. 25606.

¹¹³ Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Cilt V, s. 5642-5643.

¹¹⁴ Muhemmet Özekes, "Hukuk Yargılamasında Süre Tutum Müessesesi Yoktur", Prof. Dr. Saim Üstündağ'a Armağan, Adalet Yaynevi, Ankara, 2009, s. 392.

¹¹⁵ Özekes, a.g.m., s. 384,392.

¹¹⁶ Özekes, a.g.m., s. 384, 392.

değerlendirilen daire kararları düzeltilebilmektedir. İş mahkemelerinin kararları bakımından ise belirtilen nedenle bu mümkün olmamaktadır. Kararlardaki maddi hata dışındaki hususlar için tek yol Yargıtay Hukuk Genel Kurulunda yapılacak incelemedir. İş davalarının sayısı da dikkate alındığında bu durum, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun iş yükünü aşırı derecede artırmakta ve yargılamanın uzamasına neden olabilmektedir...”¹¹⁷. Adalet komisyonunun gerekçesinden de anlaşılacağı üzere, iş mahkemelerinde bu yönde özel bir düzenleme tesis edilmiş olmasının nedeni, bu alanda Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme yoluna başvurulamamasıdır (bkz. İMK m. 8/V). Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme yolunun kapalı olmasının çabukluk ilkesine hizmet ettiği ifade edilmekte ise de¹¹⁸, hızlı bir şekilde sonuca ulaşılabilmesi uğruna bir güvence niteliği taşıyan karar düzeltme yolunun kapalı tutulması öğretide de isabetli olarak eleştirilmiştir¹¹⁹.

6.2. Bölge Adliye Mahkemelerinin Göreve Başlamasından Sonra

Bölge Adliye Mahkemelerinin göreve başlayacakları tarihin 20.07.2016 olarak belirlendiğine ilişkin karar Resmi Gazete’de yayımlanmıştır¹²⁰. İstinaf kanun yoluna ilişkin düzenlemeler HMK m. 341 vd. maddelerinde düzenlenmektedir. İstinafa ilişkin düzenlemeler iş mahkemelerinde de uygulama alanı bulacak olmakla birlikte (İMK m. 15), İş Mahkemeleri Kanunu’nda istinaf kanun yoluna başvuru süresi HMK m. 345’ten farklı bir şekilde belirlenmiştir. HMK m. 345’te, ilamın usulen taraflardan her birine tebliğiyle başlayacak iki haftalık istinaf kanun yoluna başvuru süresi öngörülmüş ve istinaf yoluna başvuru süresine ilişkin özel kanun hükümleri saklı tutulmuştur. İMK m. 8/II de bu özel hükümlerden birini oluşturmaktadır. İş mahkemelerinde verilen kararlara karşı istinaf yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihai kararın taraflara tefhiminden; yokluklarında verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren sekiz gün olarak düzenlenmiştir. İş mahkemelerinde istinaf yoluna başvuru süresinin kısa olması basit yargılama usulünün uygulanması bakımından da isabetlidir. Buna karşılık, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı’nda genel gerekçesinde, İMK m. 8’de yer alan kanun yoluna başvuruya ilişkin hükümün HMK’nun hükümleri ile uyumsuz olduğuna dikkat çekilmektedir. Tasarı Taslak’ta, kanun yoluna başvuru süresinin ilamın taraflara tebliğinden itibaren başlayacağı ve HMK’nun kanun yolu hükümlerinin iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanacağı öngörülmektedir (bkz. Tasarı Taslak m. 8/1 ve 2). Taslak metinde HMK’nun kanun yollarına ilişkin hükümlere atıf yapılması nedeniyle, iş mahkemelerince verilen kararlarda katılma yolu ile temyiz de mümkün hale gelecektir¹²¹.

İMK m. 8/I’de; iş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı kural olarak istinaf yoluna başvurulması öngörülmüş ise de, para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki kararlar hariç, miktar veya değeri bin lirayı geçmeyen davalar hakkındaki nihai kararların kesin olduğu belirtilmiştir. İMK m. 8/III’de ise, bölge adliye mahkemesinin para ile değerlendirilemeyen dava ve

¹¹⁷ Söz konusu hükümle ilgili 6352 sayılı Kanun TBMM Adalet komisyonu gerekçesi için bkz., Arslan / Yılmaz / Taşpınar Ayvaz, a.g.e., s. 637-638 dn. 25.

¹¹⁸ Çenberci, a.g.e., s. 6.

¹¹⁹ Şahlanan, İş Yargılaması, s. 420.

¹²⁰ RG.: 07.11.2015, S. 29525.

¹²¹ Bkz. İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı m. 8’in gerekçesi.

işler hakkındaki kararları ile miktar veya değeri beşbin lirayı geçen davalar hakkındaki nihai kararlara karşı tebliğ tarihinden başlayarak sekiz gün içinde temyiz yoluna başvurulabileceği belirtilmiştir. Söz konusu fıkralara İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı'nda yer verilmediği dikkat çekmektedir. Tasarı Taslağın 9. maddesinde, diğer kanunlardaki hükümler saklı tutularak belirli dava ve işlerde sadece istinaf kanun yoluna başvuru yapılması öngörülmektedir. Yine madde gerekçesinde belirtildiği üzere, HMK m. 362 gereğince miktar veya değeri yirmibeşbin Türk Lirasını (bu tutar dâhil) geçmeyen davalarda iş mahkemesince verilen kararlar istinaf merciinde kesinleşecektir.

SONUÇ

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile İş Mahkemeleri Kanunu'nda öngörülen yargılama usulünün değiştirilmesi bu Kanun üzerinde etki doğuran yakın tarihli en önemli değişikliklerden biridir. İş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanmasının nedenlerinden biri, bu yargılamalarda adaletin mümkün olduğunca hızlı bir biçimde gerçekleştirilmesinin amaçlanmasıdır. Ancak HMK m. 316'da sayılan basit yargılama usulünün uygulanacağı diğer dava ve işler ile karşılaştırılır ise, iş davalarının sayılan diğer dava ve işlerden genellikle daha karmaşık bir nitelik taşıdığı da gözlemlenebilecektir. İş Mahkemeleri Kanunu'nda ayrıntılı usul hükümlerinin bulunmaması ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerinin bu alanda da uygulanacağını öngörülmesi, iş yargılamasının ortaya çıkışındaki işçiyi koruyucu amacın zorunlu olarak genel hükümlerle sağlanmasına yol açmaktadır. İş Mahkemeleri Kanunu'nun yenilenmesi gerektiği öğretide uzun zamandan beri ifade edilmekle birlikte, bu alanda duyulan ihtiyaç bugüne kadar 5521 sayılı Kanun'da değişiklikler yapılması yoluyla giderilmiştir. Çalışmamızda bu değişikliklerin bir kısmının yeni sorunlara yol açtığı ortaya konulmuştur. Adalet Bakanlığı tarafından ilgili kurum ve kuruluşların görüşüne sunulan İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan tüm uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğunun öngörülmesi gibi önemli değişiklikler içermekte ise de, yürürlükteki hukuk bakımından eleştiriye açık bazı düzenlemelerin bu metinde de muhafaza edildiği görülmektedir. Sonuç olarak, iş ve sosyal güvenlik hukuku dalının prensiplerini gözeterek daha fazla hükmün uygulamaya geçirilmesinin (iş mahkemelerinde açılan davaların her türlü resim ve harçtan muaf olduklarına ilişkin hükmün yeniden getirilmesi gibi) bu alanın özünde korunmak istenen amaca hizmet edeceği düşünülmektedir.

KISALTMALAR CETVELİ

a.g.e	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
Art.	: Artikel
Aufl.	: Auflage
bkz.	: Bakınız
c.	: Cümle
C.	: Cilt
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi

HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HMK Yön.	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği
HUMK	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
Hk.	: Hakkında
K.	: Karar
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İMİK	: İş Mahkemeleri Kanunu
m.	: Madde
RG.	: Resmi Gazete
Rn.	: Randnummer
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
T.	: Karar Tarihi

Tasarı Taslak : Adalet Bakanlığı tarafından 23/03/2016 tarihinde ilgili kurum ve kuruluşların görüşüne sunulan metin

UYAP : Ulusal Yargı Ağı Projesi

vb. : ve benzeri

vd. : ve devamı

KAYNAKÇA

Akın, Levent: “İş Yargısında Yetki İtirazı ve Kamu Düzeni”, Sicil, S. 13, 2009.

Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar Ayvaz, Sema: Medeni Usul Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Yetkin, 2016.

Atalı, Murat: “Hizmet Tespit Davasının Sosyal Güvenlik Kurumuna İhbarı”, Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, Özel Sayı 2014.

Birben, Erhan/Öktem, Sezgin: “İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.1, İstanbul, Beta, 2001.

Bozkurt, H. Argun: İş Yargılaması Usul Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Seçkin, 2012.

Börü, Levent: “Tarafta (İradi) Değişim (HMK m. 124)”, Prof. Dr. Ejder Yılmaz'a Armağan, C.1, Yetkin, 2014.

Çenberci, Mustafa: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, Güzel İstanbul Matbaası, 1968.

Dütz, Wilhelm/Thüsing, Gregor: Arbeitsrecht, 20. Aufl., München, Verlag C. H. Beck, 2015.

Günay, Cevdet İlhan: İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara, Yetkin, 2000.

Karşlı, Abdurrahim: Medeni Muhakeme Hukuku, 4. Baskı, Alternatif, 2014.

Koç, Evren: “İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi”, Prof. Dr. Ergun Özsunay'a Armağan, Vedat, 2004.

Kuru, Baki: Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, Demir Demir, 2001. (Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, s.).

Kuru, Baki: "İş Mahkemeleri", Birinci Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğler, Ankara, Sevinç Matbaası, 1971. (Kuru, "İş Mahkemeleri").

Kuru, Baki: Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı, İstanbul, Legal, 2015 (Kuru, Medenî Usul Hukuku, s.)

Kuru, Baki/Budak, Ali Cem: Tespit Davaları, 2. Baskı, İstanbul, XII Levha, 2010.

Özekes, Muhammet: "Karar İncelemesi - Medeni Usul Hukuku Bakımından Hizmet Tespiti ve İşçilik Alacaklarına İlişkin Davaların Birlikte Açılması", Legal İHSGHD, S.4, 2004.

Özekes, Muhammet: "Hukuk Yargılamasında Süre Tutum Müessesesi Yoktur", Prof. Dr. Saim Üstündağ'a Armağan, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009.

Pekcanitez, Hakan: Medeni Usul Hukukunda Fer'i Müdahale, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, 1992.

Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet: Medenî Usul Hukuku, 14. Bası, Ankara, Yetkin, 2013.

Postacıoğlu, İlhan/Altay, Sümer: Medenî Usul Hukuku Dersleri, 7. Bası, İstanbul, Vedat, 2015.

Sariözen, İsmet: "İş Mahkemelerinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Akif Erginay'a 65. Yaş Armağanı, Ankara, Olguç Matbaası, 1981.

Sunar, Gülcan: "Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısının Basit Yargılama Usulüne İlişkin Hükümleri üzerine Düşünceler", Prof. Dr. Yavuz Alangoya İçin Armağan, İstanbul, Alkım, 2007.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul, Beta, 2015.

Şahlanan, Fevzi: "İş Yargılaması", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası - Ord. Prof. Dr. Ernst Hirsch'e Armağan, C. XLII, S. 1-4, İstanbul, 1977 (İş Yargılaması).

Şahlanan, Fevzi: Alt İşveren İşçisinin Açtığı İşe İade Davasında Mecburi Dava Arkadaşlığı- Karar İncelemesi", Tekstil İşveren, S. 390, Kasım-Aralık 2012, Hukuk 75 (Karar İncelemesi).

Tuncay, Can: "İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler", İstanbul Barosu Dergisi, S. 4-5-6, 1988.

Tuncay, Can/Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul, Beta, 2015.

Urhanoglu Cengiz, İstar: "Geçersiz Fesih ve İşe İade Davalarında, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda Davalı Yönünden Şekli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı", Sicil, S. 29, 2013.

Ürcan, Gülümnden: Sözlü Yargılama Usulü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002.

Yılmaz, Ejder: "İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilmesi İhtiyacı", Sicil, S. 8, 2007.

Yılmaz, Halil: "Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?", Sicil, S.24, 2011.

Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg/Hergenröder, Curt Wolfgang: Arbeitsrecht, 7. Aufl., München, C.H. Beck, 2015.